



EESTI MAAÜLIKOOL
Majandus- ja sotsiaalinstituut

Merlin Adason

**PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE ESINEMINE
ETTEVÕTTES SIEVERT EESTI AS NING TEGURITE
ENNETAMISE JA MAANDAMISE VÕIMALUSED**

PSYCHOSOCIAL HAZARDS IN SIEVERT EESTI AS AND
OPPURTUNITIES TO PREVENT AND MITIGATE THEM

Magistritöö
Ettevõtluse ja ökonoomika õppekava

Juhendaja: Katrin Kreegimäe, *MSc*

Tartu 2020

Eesti Maaülikool Kreutzwaldi 1, Tartu 51006		Magistri lõputöö lühikokkuvõte	
Autor: Merlin Adason		Õppekava: Ettevõtlus ja ökonoomika	
Pealkiri: Psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemine ettevõttes Sievert Eesti AS ja tegurite ennetamise ja maandamise võimalused			
Lehekülgi: 64	Joonised: 12	Tabeleid: 11	Lisasid: 4
Osakond/Õppetool: Majandus- ja sotsiaalinstituut ETIS-e teadusvaldkond ja CERC S-i kood: S189 Juhendaja(d): Katrin Kreegimäe Kaitsmiskoht ja -aasta: Tartu, 2020			
<p>Ettevõtte tähtsaimaks ressursiks on tema töötajad ning nende heaolu. Lisaks keemilistele, bioloogilistele, füüsikalistele ja füsioloogilistele ohuteguritele esinevad töökeskkonnas ka psühhosotsiaalsed ohutegurid, millele tähelepanu pööramata võib tekkida töötajal tööstress. Ohutegurite hindamiseks ettevõttes tuleb teostada riskianalüüs, mida uuritavas ettevõttes ei olnud veel tehtud.</p> <p>Töö eesmärk on välja selgitada kas ja millised psühhosotsiaalsed ohutegurid esinevad ettevõttes Sievert Eesti AS ning uurimistulemustest tulenevalt teha ettepanekud juhatusele nende tegurite ennetamiseks ja maandamiseks. Uurimismeetodina kasutati kirjalikku ankeetküsimustikku ja uurimisvahendina tööstressi kaardistaja küsimustikku, milles hinnatakse kuut peamist psühhosotsiaalset faktorit. Nendeks on: töö poolt esitatud nõuded, kontroll (sõnaõigus), toetus (kolleegide ja juhupoolne), suhted töö, roll ja muutuste juhtimine. Küsitluse tulemuste analüüsimisel selgitati välja ettevõttes esinevad ohutegurid, mille põhjal teostati riskianalüüs.</p> <p>Küsitluse tulemustest selgus, et kõige problemaatilisemateks psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks ettevõttes on töötajate omavahelised suhted, tööle esitatavad nõudmised ning juhi ja kolleegide poolse toetuse puudumine. Tuginedes küsitluse tulemustele, teeb töö autor ettepanekud juhatusele edaspidiseks tegevuseks ettevõttes.</p>			
Märksõnad: psühhosotsiaalsed ohutegurid, tööstress, riskianalüüs			

Estonia University of Life Sciences Kreutzwaldi 1, Tartu 51006		Master's Professional Higher Education Thesis	
Author: Merlin Adason		Curriculum: Economics and entrepreneurship	
Title: Psychosocial hazards in Sievert Eesti AS and opportunities to prevent and mitigate them			
Pages: 64	Figures: 12	Tables: 11	Appendixes: 4
Department/Chair: Economics and Social Sciences Field of research and (CERC S) code: S189 Supervisors: Katrin Kreegimäe Place and date: Tartu, 2020			
<p>The most important resource of a company is its employees and their well-being. In addition to chemical, biological, physical and physiological risks in work environment, there is also psychosocial risks which if ignored, can lead to work related stress. In order to assess risk factors, a risk analysis must be performed, which had not yet been done in the company under this study.</p> <p>The aim of this study is to find out if and which psychosocial risks occur in Sievert Eesti AS and based on the research results, to make proposals to management for prevention and mitigate these factors. As a research method, questionnaire was used and a work stress mapping questionnaire was used as a research tool, in which six main psychosocial factors were assessed. There are: job demands, control, support (colleagues and manager), relationships at work, role and changes. Based on research results the factors were identified and based on them risk analysis was performed.</p> <p>The results showed that the most problematic psychosocial risk factors in the company are the relationship between employees, the job demands and lack of support from the manager and colleagues. Based on the results on the survey, author makes suggestions to the management for future activities in the company.</p>			
Keywords: psychosocial risk, work stress, risk analysis			

SISUKORD

SISSEJUHATUS	5
1. PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE TEOREETILISED ALUSED NING NENDE MÕJU TÖÖTAJALE JA ORGANISATSIOONILE	8
1.1. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõiste ning ohutegurite regulatsioon Euroopa Liidu ja Eesti õigusaktides.....	8
1.2. Psühhosotsiaalsete ohutegurite teoreetilised mudelid.....	11
1.3. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju töötaja tervisele ja organisatsioonile	15
1.4. Psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamine ja maandamine	20
1.5. Riskianalüüs töökohas	24
2. PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID ETTEVÖTTES SIEVERT EESTI AS ..	26
2.1. Uuringu metoodika ja valimi kirjeldus	26
2.3. Uuringu tulemused.....	32
2.4. Psühhosotsiaalsete ohutegurite riskianalüüs	44
2.5. Järeldused ja ettepanekud	48
KOKKUVÕTE	52
KASUTATUD KIRJANDUS	54
LISAD	57
Lisa 1. Küsitluse kaaskiri.....	58
Lisa 2. HSE tööstressi kaardistaja küsimustik	59
Lisa 3. Sievert Eesti AS rahulolu-uuringu blankett	63
Lisa 4. Lihtlitsents lõputöö salvestamiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ning juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta	64

SISSEJUHATUS

Tänapäeva globaliseerivas maailmas peavad ettevõtted tegelema mitmete muutustega, millega kaasnevad uued väljakutsed. Ettevõtte tähtsaimaks ressursiks on tema töötajad ning praeguse aja üheks suurimaks väljakutseks on olnud töötajatele positiivse töökeskkonna tagamine. Tööandja kohustus on tagada töötajatele turvaline ja positiivse hoiakuga töökeskkond. Lisaks keemilistele, bioloogilistele, füüsikalistele ja füsioloogilistele ohuteguritele esinevad töökeskkonnas ka psühhosotsiaalsed ohutegurid, mille mõju tulemusena võib tekkida töötajal tööstress. Tööga seotud psühhosotsiaalseid ohutegureid peetakse tänapäeva töötervishoiu ja tööohutuse suurimaks väljakutseks. Neid seostatakse tööalase stressi ja vägivallaga, ahistamise ja kiusamisega tööl.

Selleks, et inimestele meeldiks tööl käia ja töö oleks efektiivne, on vaja head töökeskkonda, sest nad veedavad töökohal suure osa oma ajast. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §3 lõige 2 sätestab, et töökeskkonnas toimivad tegurid ei või ohustada töötaja elu ega tervist. Sellest tulenevalt on nõutud ettevõtetelt riskianalüüsi, mis peab sisaldama ka psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamist töökeskkonnas.

Heas psühhosotsiaalses keskkonnas meeldib töötajale oma tööd teha, ta tunneb end kaasatuna ning seeläbi suureneb töötaja enesekindlus. Halb psühhosotsiaalne keskkond võib tekitada töötajale tööstressi, läbipõlemist ning mitmeid haigusi. Tagajärjed mõjutavad negatiivselt ka ettevõtet - töötajate töölt puudumised ja/või haiguslehed, tööõnnetused, tööefektiivsuse langus. Kahju tekib nii organisatsioonile (kehvad majandusnäitajad) kui ka ühiskonnale. (Kampaaniajuhend- stressi ja...)

Uuritava ettevõtte, Sievert Eesti AS, seisukohast on teema oluline, sest varem ei ole ettevõttes psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemist ja nende mõju uuritud. Uuringu tulemused aitavad välja selgitada ja ennetada tegureid, mis mõjutavad töötajate tervist ning töötulemusi. Selleks, et parandada tootlikkust, töötajate töötulemusi ja organisatsiooni edukust, tuleb probleemidega ennetavalt tegeleda. Samuti on vaja teostada ettevõttes

riskianalüüs seoses psühhosotsiaalsete ohuteguritega, sest seda aspekti ei ole veel ettevõtte riskianalüüsis kajastatud.

Käesoleva magistritöö autori eesmärk on välja selgitada kas ja millised psühhosotsiaalsed ohutegurid esinevad ettevõttes Sievert Eesti AS ning uurimistulemustest tulenevalt teha ettepanekud juhatusele nende tegurite ennetamiseks ja maandamiseks.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised ülesanded:

- anda ülevaade psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ning nende mõjust töötajatele ja organisatsioonile;
- tööstressi kaardistaja abil selgitada välja kas ja millised psühhosotsiaalsed ohutegurid esinevad uuritavas ettevõttes ja saadud tulemusi võrrelda Eesti keskmistega;
- psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamise tulemusena viia läbi riskianalüüs ning sellest tulenevalt koostada juhatusele ettepanekud psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja maandamiseks.

Magistritöös kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit ning andmete kogumiseks kasutati Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutus Ameti (HSE) poolt välja töötatud tööstressi kaardistajat, mis on eestindatud variandis. Kaardistaja mõõdab kuut peamist psühhosotsiaalset faktorit. Küsimustik koosneb 35 küsimusest, mida on töö autor täiendanud sotsiaal-demograafiliste küsimustega ning viie lisa väitega. Küsimustikule vastas 33 ettevõtte töötajat, mis on 80% koguvahimist.

Töö koosneb kahest osast. Esimene annab ülevaate psühhosotsiaalsete ohutegurite teoreetilise käsitlusest, sealhulgas mõistest ja mudelitest, tutvustatakse ohutegurite regulatsiooni Euroopa Liidu ja Eesti õigusaktidest. Lisaks kirjeldatakse mõju töötaja tervisele ning organisatsioonile ja tuuakse välja võimalused psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja maandamiseks.

Teises osas antakse ülevaade autori poolt läbiviidud uuringust. Tutvustatakse uuringus osalenud ettevõtet - Sievert Eesti AS, kirjeldatakse kasutatud uurimismetoodikat ja valimit, tuuakse välja küsitluse tulemused. Küsitluse tulemuste põhjal valmib riskianalüüs ohutegurite ennetamiseks ning ettepanekud juhtkonnale edaspidisteks tegevusteks.

Autor tänab kolleege, kes küsitluses osalemisega tegid võimalikuks ohutegurite kaardistamise ning lisaks juhtkonda toetuse eest. Siirad tänusõnad juhendajale.

1. PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE TEOREETILISED ALUSED NING NENDE MÕJU TÖÖTAJALE JA ORGANISATSIOONILE

1.1. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõiste ning ohutegurite regulatsioon Euroopa Liidu ja Eesti õigusaktides

1950. aastatest alates hakati uurima töö psühholoogilisi aspekte, keskendudes alguses töötaja kohanemisraskustele töökeskkonnaga, mitte ohtlikele teguritele, mida võib töökeskkonnas esineda. 1960. aastal arenes välja tööpühholoogia ning hakati rohkem keskenduma töökeskkonnast tulenevate aspektide mõjust töötaja tervisele. (Cox et al 2000a:1)

Arenevas ja muutuvus tööstusühiskonnas võivad nii töö kui elukeskkond olla psühhosotsiaalsete ohutegurite allikaks, põhjustades stressirohkeid olukordi. Ebasoodsad tööalased psühhosotsiaalsed tegurid on muutunud üha olulisemaks. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (WHO Committee on Occupational Health) poolt defineeriti 1986. aastal tööl esinevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid kui vastastikust koosmõju töö keskkonna, töö sisu, töö tingimuste ja töötaja suutlikkuse ja vajaduste läbi mõjutada töötaja tervist, töövõimet ning töörahulolu (Psychosocial...1986).

Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Amet on psühhosotsiaalsed ohutegurid liigitanud järgnevalt:

- ✓ töötajale esitatud tööalased nõudmised ei ole kooskõlas tema võimetega;
- ✓ töötaja ei saa ise otsustada oma töö tegemise üle;
- ✓ tööalased suhted kolleegide vahel on pingelised;
- ✓ probleemide lahendamisel ei saa loota abile ja toetusele kolleegidelt või juhtidelt;
- ✓ töötaja ei tea täpselt oma vastutust ja kohustusi;
- ✓ organisatsioonis valitseb ebakindlus;
- ✓ töökorralduse muudatusse ei kaasata töötajaid. (Tööstressi kaardistaja)

Töökeskkonnast tulenevad psühhosotsiaalsed ohutegurid põhjustavad tööstressi. Tööstressiga seotud läbiviidud uuringutes on aluseks võetud Lazaruse ja Folkmani teooria, mille kohaselt vaadeldakse stressi kui pingeseisundit, mis tekib, kui inimene tajub vastuolu oma toimetulekuvõimaluste ja ümbritsevast keskkonnast tulenevate väljakutsete vahel (Lazarus and Folkman, 1984 ref Seppo et al 2010: 9). Tööstress on kahjulik töötajale, tema produktiivsusele ja töö kvaliteedile, organisatsioonile tervikuna ning üleüldiselt ka ühiskonnale (Seppo et al 2010: 9). Ehk siis psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemine on põhjus ning stress on tagajärg.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) poolt 2013. aastal läbiviidud üleeuroopalises küsitluses selgusid Eesti inimeste kõige sagedasemad tööstressi põhjused:

- ✓ töökoha kaotamise oht või töö ümberkorraldamine;
- ✓ tööaeg või töökoormus;
- ✓ rollide ja kohustuste ebaselgus töötaja jaoks;
- ✓ juhtide või kolleegide vähene toetus töörolli täitmisel;
- ✓ sattumine näiteks kiusamise või ahistamise ohvriks;
- ✓ piiratud võimalus oma tööd ise korraldada. (European...)

Psühhosotsiaalsed ohutegurid muutuvad igapäevaelus ja ettevõtete jaoks üha tähtsamaks ning valdkonda soovitakse üha enam reguleerida õiguslikult. 1989. aastal võeti vastu Euroopa raamdirektiiv 89/391/ „Nõukogu direktiiv, 12. juuni 1989, töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta“. See sätestab põhimõtted ja miinimumnõuded, mida tuleb liikmesriikidel arvestada. Direktiiv käsitleb nii tööandjate kui ka töötajate kohustusi. Tuuakse välja, et tööandja kohustus on tagada kõikide töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides, ennetades neid järgmistel alustel (Nõukogu direktiiv...1989):

- ✓ riskide vältimine;
- ✓ vältimatute riskide analüüs;
- ✓ riskide tõrjumine nende tekkefaasis;
- ✓ töö kohandamine üksikisiku järgi, eelkõige töökohtade kujundamise, töövahendite ning töö- ja tootmismeetodite valiku osas, pidades eriti silmas üksluse töö leevendamist ning nendega seotud tervist kahjustavate mõjude vähendamist;
- ✓ kohandamine vastavalt tehnika arengule;
- ✓ ohtlike tegurite asendamine;

- ✓ ennetuspoliitika väljatöötamine, mis hõlmab tehnikat, töökorraldust, töötingimusi, sotsiaalsuhteid ja töökeskkonnaga seotud tegurite mõju;
- ✓ kollektiivsete kaitsemeetmete eelistamine üksikule;
- ✓ töötajatele asjakohaste juhiste andmine.

1999. aastal võeti Eestis vastu Töötervishoiu ja Tööohutuse seadus, mis sätestab töökeskkonna suhtes esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded töötajatele ja tööandjale. 01.01.2019 lisati seadusesse täiendus, mille kohaselt tööandja peab parandama ettevõtte psühholoogilist töökeskkonda, et ennetada sellest tulenevaid tervisekahjustusi (TTOS, § 9¹ lg 2). Seadusest tulenevalt loetakse psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks: õnnetus- või vägivallaohu töö juures, kiusamine ja ahistamine tööl, ebavõrdne kohtlemine, monotoonne töö, töötaja võimetele mittevastav töö, töökeskkonnaga ja töökorraldusega seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja füüsilist ning vaimset tervist, või ka põhjustada tööstressi (Töötervishoiu...). Antud töös on aluseks võetud Töötervishoiu ja Tööohutuse seaduses olev definitsioon.

Seaduses on töökeskkond määratletud kui ümbrus, milles inimene töötab. Töökeskkonnas toimivad tehnilised, füüsilised, keemilised, füsioloogilised, bioloogilised ja psühholoogilised tegurid ei tohi ohustada töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku tervist ega elu. (Töötervishoiu...)

Seaduses kehtestatud nõuete täitmise üle teeb järelevalvet Eestis Tööinspektsioon. Tema roll on vajadusel ettevõtteid ka nõustada. Riigiti on see kontrolli vajadus erinev ning paljud ei pööra sellele suurt tähelepanu. Euroopa Komisjon on andnud juhised tööinspektsioonile, mis aitab teostada järelevalvet psühhosotsiaalsete ohutegurite osas. Enamasti kontrollitakse, kas psühhosotsiaalsed ohutegurid on riskianalüüsis hinnatud ning mis võimalused on nende maandamiseks ette nähtud. (Töökeskkonna vaimse...2019)

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri kodulehel on leitav, et psühhosotsiaalsed riskid tulenevad töö puudulikul kavandamisel, korraldamise ja juhtimise tulemusena, samuti töökeskkonna halva sotsiaalse õhkkonna tõttu. Selle tulemuseks võivad olla psühholoogilised, füüsilised või sotsiaalsed tagajärjed, näiteks läbipõlemine, depressioon või tööstress. Kui hinnata töökoha nõudeid, tuleb eristada psühhosotsiaalseid riske (nt. liigne töökoormus) ning töötingimusi (kiire töötempo). Hea psühhosotsiaalne keskkond soodustab

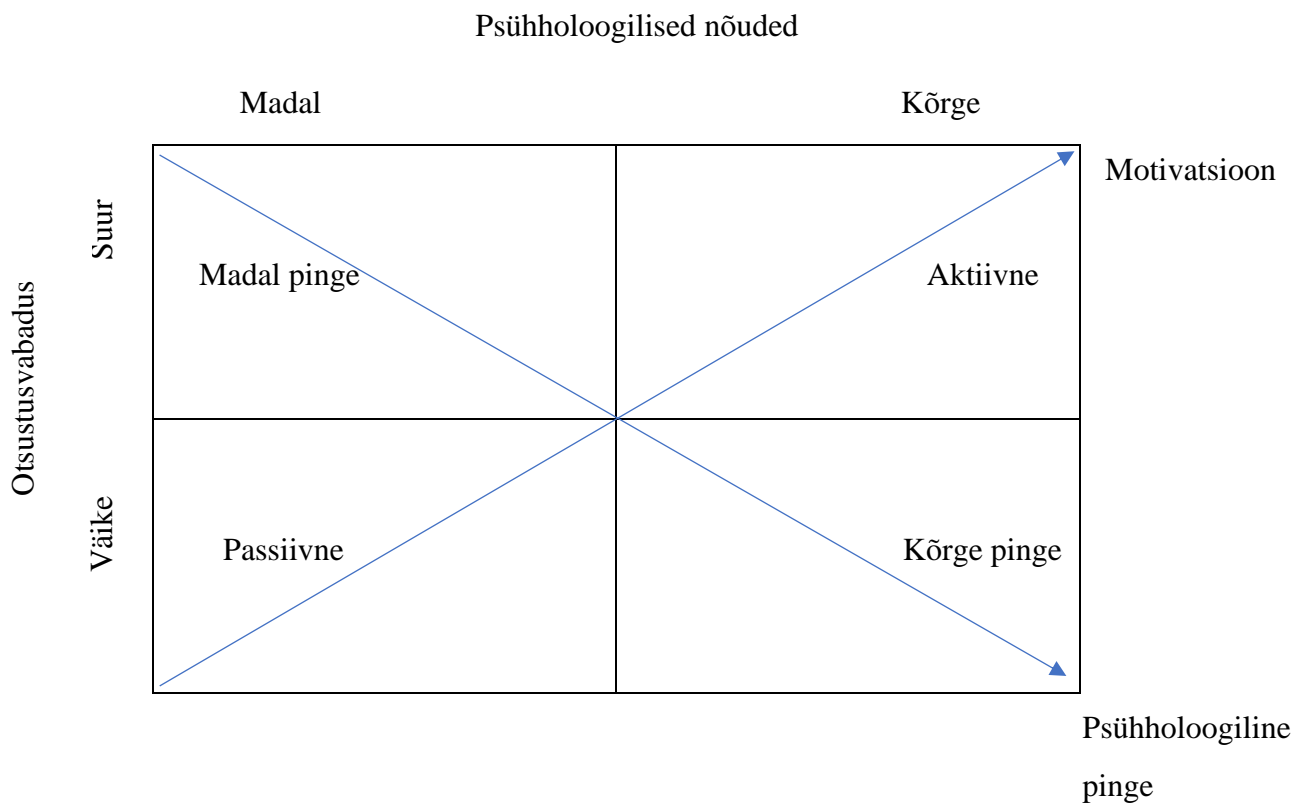
isiklikku arengut ja mõjutab töötulemusi ning töötajate füüsilist ja vaimset heaolu (Töökoha...).

Riigi roll on luua õigusraamistik, mis toetab töötaja vaimset tervist. Samuti nõustada ning teha järelevalvet tööohutuse ja töötervishoiualaste nõuete täitmise üle. Vaatamata sellele, et tööandjatel on kohustus hinnata psühhosotsiaalseid ohutegureid töökohal ning rakendada abinõusid riskide ennetamiseks, ei tehta seda teadlikult ning piisavalt.

1.2. Psühhosotsiaalsete ohutegurite teoreetilised mudelid

Psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevate mõjude paremaks mõistmiseks moodustatakse mudeleid. Üldlevinud ja ühtne mudel puudub, kuid tööd iseloomustavad kindlad tegurid nagu iseseisvus, juhi-alluva suhe, nõuete ja tasu tasakaal. Nende abil on püütud töökeskkonna psühhosotsiaalseid ohutegureid üldistavalt kokku võtta. (Seppo et al 2010:11)

Siiani enim uuritud Karasek'i (1979) töö nõudmiste-kontrolli mudel keskendus algselt kahele näitajale: töö nõudmistele ja kontrollile (joonis 1). Kontrolli asemel võidakse kasutada ka sõna otsustusvabadus. Karaseki huvitas, miks mõningatel kõrgete psühholoogiliste nõudmistega ametikohtadel tekib stress, kuid teistel hoopis motivatsioon ning kuidas luua teooria, mis aitaks stressist tulenevaid tervisemõjusid ennustada. (Seppo et al 2010:12) Mudeli edasisel arendamisel lisati nõudmistele ja kontrollile juurde ka toetus juhtidelt ja kolleegidelt ning tööga rahulolu (Demand/Control Model...2011). Tootmisettevõtetes võib esineda olukordi, kus töötaja ei saa kontrollida töökoormust, näiteks tootmismahdade suurenemisel või kui tehtav töö sõltub otseselt masinast või kolleegi eelnevast tööst. Seega võib stress, mis tuleneb töö ebaadekvaatsest planeerimisest või kehvast töökorraldusest, tootmisettevõtetes tihti esile kerkida ning põhjustada töötajate haigestumise.



Joonis 1. Karaseki psühholoogiliste nõuete ja otsustusvabaduse mudel. (Demand/Control Model...)

Madalad nõuded tööle koos suure otsustusvabadusega tööle muudavad töö pingevabaks. Samas kõrged nõuded koos vähese otsustusvabadusega viivad suurte pingeteni põhjustades väsimust ning haigestumisi. Kõrged nõudmised koos otsustusvabadusega motiveerivad töötajat, väike otsustusvabadus koos madalate nõudmistega võib põhjustada töötajas rahulolematust ning võib muuta töötaja töö suhtes passiivseks. (Demand/Control Model) Karasek'i JDC (*job-demand-control model*) mudelit on testitud mitmesuguste uuringutega ning mudel on saanud suure toetuse teiste psühhosotsiaalsete ja tööstressi uurivate teoreetikute poolt. Samuti on mudel tööalase stressi uurimustes üks enamkasutatavaid meetodeid.

1987. aastal töötati välja Warri poolt vitamiinimudel (*vitamin model*). Mudeli kohaselt toimivad mõningad töö aspektid vaimsele tervisele sarnaselt vitamiinide toimele inimkehas. Teatud koguses on nad kasulikud, kuid mingist hetkest positiivne efekt muutub negatiivseks

või peatub. Ehk teatud hetkel töötasu, turvalisuse ja juhi toetuse suurenemine enam rahulolu ei suurenda ning mitmekesiste tööülesannete suurenemisel ja negatiivsete tegurite esinemisel võib tekkida hoopis negatiivne mõju. (Briner 2000: 301)

Siegrist'i pingutuse-tasu tasakaalustamatuse mudel (*effort-reward imbalance model*, 1996) põhineb oletusel, et kui töötaja tajub, et tema tehtud pingutused ja selle eest saadav tasu (tunnustus, töötasu) ei ole kooskõlas, suureneb töötaja stressitase. Suurimat pinget tajuvad need, kes saavad vähe tasu suure pingutuse eest. (Effort-reward...2008)

ERI (*effort-reward imbalance model*) erineb töö-nõudmiste kontrolli mudelist 2 aspekti poolest:

1. ERI mudel rõhutab pigem tasustamist kui kontrolli.
2. ERI mudel sisaldab lisaks liigse pühendumuse komponenti. ERI mudeliga saab mõõta nii sisemisi (motivatsioon, kontrollivajadus) kui välimisi (liigne töökoormus) stressiallikaid. (Tsutsumi et al 2001: 147)

Mõnevõrra hiljem ühendati pingutuse-tasu tasakaalustamatuse mudel ja töö nõudmiste-kontrolli mudel ning Bakker ja Demerouti nimetasid selle tööalaste nõudmiste-ressursside mudeliks (*job demand-control-resource model*, JD-R). Mudeli järgi on igal ametikohal oma riskifaktorid, mille võib jagada kaheks: töö ressursid ja tööalased nõudmised. Tööalased nõudmised on need töö füüsilised, organisatsioonilised, psühholoogilised ja sotsiaalsed aspektid, mis vajavad füüsilist, tunnetuslikku ja emotsionaalset pingutust või oskusi. Tööalased nõudmised ei ole tingimata negatiivsed aga võivad saada stressiallikaks juhul, kui nõuavad töötajalt suurt pingutust, millega töötaja ei tule oma ressursside piires toime.

Töö ressursid on need füüsilised, psühholoogilised, sotsiaalsed ja organisatoorsed aspektid, mis aitavad saavutada püstitatud eesmärke, vähendada tööalaseid nõudmisi ning tagada personali areng ning õppimisvõime. (Bakker 2006: 312)

JD-R mudelit on edasiarendatud ning Dollard ja Bakker pakuvad välja ohutu psühhosotsiaalse kliima mudeli (*psychosocial safety model*, 2010). PSC mudelis on ohutu psühhosotsiaalne kliima vajalik ressurss, mis võib mõjutada töötajate tervist või seotust organisatsiooniga. Psühhosotsiaalse kliima mudel koosneb: juhtkonna toetusest ja pühendumisest stressi vähendamisel; juhtkonna eesmärgist tagada töötajate tervis ja ohutus ning tootlikkuse eesmärgid; organisatsioonisisest heast kommunikatsioonist ning organisatoorsest kaasamisest (konsultatsioonid, koolitused, suhtlus ametiühingutega).

Töötajate vaimne tervis peaks olema ettevõttele sama tähtis kui tootmiseesmärgid. (Dollard et al 2010:355)

Karasek'i, Siegrist'i ja Warr'i mudelid sobivad konkreetse või väljavalitud töö aspektide ja tööstressi seoste uurimiseks, kuna annavad olukorrast hõlpsamini ülevaate. Tööalaste nõudmiste-ressursside mudel ja sisekliima mudelid on keerukamad, sisendeid ja seoseid on rohkem ning neid ei ole praktilises käsitluses veel nii palju kasutatud kui eelmisi.

Tänapäeval kasutatakse psühhosotsiaalsete riskide hindamisel empiirilisi skaalasid, mis reeglina ei ole seotud ühe konkreetse teoreetilise alusega. Rohkem keskendutakse sellele, et stress tekib, kui inimene tajub nõudmisi või kohustusi, kuid ei saa nendega hakkama. Psühhosotsiaalsete ohuteguritena vaadatakse neid töökoha omadusi, mis nendele tingimustele vastavad, ilma et need lähtuksid ühesest teooriast. (Seppo et al 2010: 12)

Stressi taseme hindamiseks kasutatavad meetodid on jagatud subjektiivseteks ja objektiivseteks. Subjektiivsed meetodid põhinevad inimese enesehinnangul, objektiivsed tuginevad füsioloogilistele mõõtmisandmetele või arhiivandmetele. Peamine subjektiivsetest meetoditest on küsimustike kasutamine, seda peetakse ka kõige tavalisemaks viisiks kui uurida psühholoogilisi tegureid tööl ja tööga seotud terviseaspekte üldiselt. (Seppo et al 2010: 18)

Kuigi eelpool toodud mudelite loetelu ei ole täielik, annab see ülevaate psühhosotsiaalsete ohutegurite toimimisest. Mudelid käsitlevad tegurite mõju ning pakuvad selgitusi, missugustel tingimustel on mõju töötajale negatiivne või positiivne.

Loodud teoreetiliste mudelite põhjal on ohutegurite mõõtmiseks ettevõtetele eelnevalt väljatöötatud mitmeid küsimustikke. Nendest eestindatud on kaks põhilist analüüsivahendit: Kopenhaageni psühhosotsiaalsete tegurite küsimustik (COPSOQ) ning Suurbritannia HSE (*Health and Safety Executive*) poolt välja töötatud ja eestindatud tööstressi kaardistaja (*HSE management standards indicator tool*). (Seppo et al, 2010, 3)

HSE tööstressi kaardistaja töötati välja 2004. aastal peale mitmeid pilootuuringuid ning teoreetilisi ülevaateid. Mudelit luues keskenduti Karasek'i nõudmiste-kontrolli teoreetilisele mudelile (Seppo et al, 2010, 19). Tööstressi kaardistaja on loodud ettevõtetele enesehinnangu vahendina, aitamaks määrata töökeskkonna psühhosotsiaalseid riskitegureid. Mudel on ülesehitatud näitamaks kuidas töötaja tajub töösituatsiooni ning läbi selle peegeldab stressisituatsiooni organisatsioonis. (Tööstressi kaardistaja)

Tööstressi kaardistaja küsimustik koosneb 35 väitest. Selles hinnatakse kuut peamist psühhosotsiaalset faktorit. Nendeks on: töö poolt esitatud nõuded, kontroll (sõnaõigus), toetus (juhtidelt ja kolleegidelt eraldi vaadatuna), suhted, roll ja muutuste juhtimine (tabel 1) (Seppo et al, 2010, 22). Need stressitegurid hõlmavad endast olulisi töökavandamise valdkondi, mille ebaprofessionaalne juhtimine on seotud madalama tootlikkusega, töötaja terviseprobleemidega ning suurenenud haiguspäevade arvuga ettevõttes (Tackling...).

Tabel 1. Psühhosotsiaalsete faktorite liigitus (Tackling...)

Stressorite liigitus	Stressorid, mis võivad esile kutsuda
Töö nõuded	Töökoormus, töökorraldus, töökeskkond
Kontroll	Kas ja kui palju on võimalik töötajal mõjutada seda, kuidas ta enda tööd korraldab
Toetus - Juhtide poolne - Töökaaslaste poolne	Kolleegide ja otsese juhi poolt saadava toetuse olemasolu
Suhted	Positiivse töö edendamine, konfliktide vältimine, ebasobiva ja lubamatu käitumise taunimine
Roll	Rollikonflikti vältimine ja oma rolli mõistmine ettevõttes
Muudatuste juhtimine	Infoliikumine ettevõttes

Töö autor on „Toetuse“ faktori jaganud kaheks: toetus kolleegidelt ja juhivoolne toetus, seega on töös vaadeldud seitset peamist psühhosotsiaalset faktorit. Tööstressi kaardistaja on eestindatud ning küsimustik on leitav Tööinspektsiooni kodulehel.

1.3. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju töötajale ja organisatsioonile

Psühhosotsiaalsed ohutegurid on töö kavandamise ja juhtimise aspektid (näiteks töögraafik, töö tegemise nõuded ning tööülesanded) ning töö sotsiaalne ja organisatoorne kontekst, mis mõjutavad töötaja tervist ja heaolu ning võivad põhjustada töötajale füüsilist või psühholoogilist kahju. (Leka et al 2003: 5)

Euroopas levivad üha enam vaimse tervise probleemid, mis toovad endaga kaasa kaduma läinud töötunnid ning varajase pensionile jäämise. Eestis on töövõime vähenemise põhjustest teisel kohal vaimse tervise häired. Vaimse tervise probleemidega töötajal langeb motiveeritus, produktiivsus, suureneb haigena tööl käimine või üldse töölt puudumine. (Vaimne...)

Psühhosotsiaalsed ohutegurid võivad viia tööstressi tekkimiseni ning stress on üheks sagedasemaks vaimse tervise häireks (Töökeskkonna vaimse...2019). Stressiga seotud terviseriskidest tulenevad haigused on luu- ja lihaskonna haiguste järel kõige enam esinenud tööga seotud terviseprobleem Euroopas. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri tehtud uuringust selgus, et 50-60% kaotatud tööpäevadest on tingitud psühhosotsiaalsetest riskidest ja tööstressist (Cox et al 2000b).

Stress üksinda ei ole haigus, kuid pikaajaline viibimine stressikeskkonnas võib viia füüsilise või vaimse terviserikkeni. Stressiga kaasneb pingeseisund - lihaspinge, kõrge vererõhk ning nõrgenev immuunsüsteem. Sellest tulenevalt on stress paljudele haigustele riskifaktoriks. Samuti on leitud, et stress suurendab tööõnnetuste tõenäosust. (Seppo et al 2010: 14) Pika- aegne stress võib põhjustada omakorda depressiooni ja läbipõlemist.

Depressiooni iseloomustab meeleolu langemine, huvi ja elurõõmu kadumine ning vähene energia. Depressiooniga töötaja tähelepanu väheneb, töötahe väheneb või puudub üldse, puudub energia tööülesannete täitmiseks ning ka kaastöötajatega suhtlemiseks. Depressiooni kõrval võivad esineda ka ärevushäired. Ärevushäire võib kesta väga kaua ning tekitab probleeme. Raskendatud on kodune elu, tööülesannete täitmine ning vajadus võib tekkida tugiisiku järgi. (Töökeskkonna vaimse...2019)

Tööstress mõjutab nii töötajat kui ka ettevõtet üldiselt. Järgnevalt antakse ülevaade psühhosotsiaalsete ohutegurite mõjust organisatsioonile.

Organisatsioonikultuur kui psühhosotsiaalne ohutegur, hõlmab endas kommunikatsiooni, juhtimist ning selgust asutuse struktuuri ja eesmärkide suhtes. Organisatsioon mõjutab töötajat kolme aspekti kaudu: organisatsioon kui ülesannete keskkond, organisatsioon kui probleemide lahendamise keskkond ja organisatsioon kui arengukeskkond. Kui töötaja jaoks toimib organisatsioon keskkondade osas viletsalt, võib sellega kaasneda stressitaseme tõus ja vastupidi. On ka teisi organisatsiooni iseloomustavaid näitajaid, mida peetakse psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks: organisatsiooni suurus ja struktuur ning läbimõtlematud

protseduurid. Suur mõju organisatsioonile ja tööülesannetele on juhtide käitumisel ning juhendamisel, mis seeläbi mõjutab töötajate heaolu. (Cox et al 2000b: 69)

Organisatsioonis esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid sõltuvad tööst ja töökohast. Organisatsioonist tulenevaid ohutegureid jaotatakse kategooriatesse (tabel 2). Psühhosotsiaalseid ohutegureid ennetamata, mõjutab see kogu organisatsiooni tulemuslikkust. (Vaimne...)

Tabel 2. Organisatsioonist tulenevad psühhosotsiaalsed ohutegurid. (Leka et al 2003: 6-7)

Töökoha nõuded	Töö kontekst
Töö sisu <ul style="list-style-type: none"> ✓ Monotoonsed ja killustatud tööülesanded ✓ Vahelduse vähesus ✓ Ebameeldivad ja vastumeelsed tööülesanded 	Roll organisatsioonis <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ebaselge roll ✓ Vastutamine töötajate eest ✓ Pidevalt teiste inimeste/töötajate probleemidega tegelemine ✓ Rollikonfliktid
Töötempo ja -koormus <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tööülesannete ülekoormus või alakoormus ✓ Ajasurve 	Organisatsioonikultuur <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vähene kommunikatsioon ✓ Ebaprofessionaalne juhtimine ✓ Vähene arusaam ettevõtte struktuurist, eesmärkidest
Tööaeg <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mittepaindlik tööaeg ✓ Pikad töötunnid ✓ Halvasti organiseeritud vahetustega töö 	Karjäär ja areng <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tööülesannete jaoks üle- või alaharitud ✓ Töö ebakindlus ✓ Edutamise või tunnustamise puudus ✓ Liigne edutamine ✓ Ebaselge töötulemuste hindamise meetod
Kontroll ja osalus <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vähene kaasatus otsuste tegemisel ✓ Vähene kontroll näiteks töötundide või töökeskkonna üle 	Suhted töökohas <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kaastöötajate vahel vähene suhtlus ✓ Kiusamine, ahistamine ja vägivald ✓ Ebaadekvaatne või mittetoetav juhtkond ✓ Puuduvad kokkulepitud protseduurid probleemide ja kaebuste lahendamiseks ✓ Üksildane töö
	Töö ja eraelu tasakaal <ul style="list-style-type: none"> ✓ Koduste vähene toetus seoses tööga ✓ Keeruline tasakaalustada töö ja perega seonduv

Töötajate otsustusvabaduse puudumine ja otsustesse mittekaasamine võib neis tekitada liigset stressi. Töötajate kaasamise all mõeldakse töötaja osalemist otsustusprotsessis, mis

viib muudatusteni. Töötajate kaasamine protsessi suurendab nende rahulolu seoses oma tööga, iseseisvust ning suureneb rahulolu ümbritsevaga. (Alas 2002: 49)

Töötaja roll ettevõttes sisaldab töötegemist, oma rollist arusaamist, teistega koostöötamist, vastutamist teiste eest. Roll organisatsioonis võib olla psühhosotsiaalne risk, seda seetõttu, et töötaja ei saa aru oma rollist ettevõttes, tekib rollikonflikt, lisaks ülekoormus ning vastutus teiste töötajate ees. Töötajal esineb rolli ebaselgus, kui ta ei saa piisavalt teavet oma tööülesannete kohta, kuidas tema sobitub ettevõttesse ning kuidas saab tema sooritus tasutud. Need töötajad kogevad madalamat töörahulolu, madalamat enesehinnangut ning pingete tõusu tulenevalt tööülesannetest. Töötaja rollide ebaselgus või puudulikkus võib viidata ettevõtte saamatusele kasutada ära maksimaalselt töötaja teadmisi ning võimeid. (Cox et al 2000b: 69-70)

Igal töötajal on ootused oma karjääri osas, võimalus areneda ettevõttes kus ta töötab. Karjääri võib vaadata kui uut ametikohta, suuremat vastutust või uusi ülesandeid. Ootuste nurjumine võib olla pettumuse ja stressi algallikaks. Ebaõnnestumise hirm esineb töötajatel, kelle arvates on nende karjäärilagi saavutatud ja nad kardavad staatuse langust enne pensionile jäämist. Hirm võib kasvada stressiks ning eriti haavatavad on vanemaealised töötajad, kuna nemad hindavad eelkõige stabiilsust. Karjääri arengul on tähtsaks faktoriks ka suhted tööl ja kodus, näiteks töö ja kodu vahelisi suhteid peetakse psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks. See hõlmab endas toetuse puudumist tööprobleemide suhtes kodus ning vastupidi. Stressi tekitab aja puudumine, vähene pühendumus, erinevad nõudmised tööl ja kodus. (Sealsamas 71-74)

Ettevõtte jaoks on oluline tegevuse tulemuslikkus ning konkurentsipüsimine. Stressis töötajad puuduvad töölt, efektiivsus langeb, mõningad töötajad lahkuvad ettevõttest, suureneb tööjõu voolavus - see kõik on ettevõttele kahjulik ning seetõttu soovivad ettevõtted vältida või vähendada psühhosotsiaalseid ohutegureid. (Leka et al 2003:9)

Kui töötaja on saanud negatiivse kogemuse, näiteks rahulolematust tööga, konflikt, ebakindlus töökoha suhtes, on suur tõenäosus, et töötaja otsib uue töökoha. Selle tulemusena kaotab ettevõtte koolitatud töötaja, kellesse on panustatud ning investeeritud. Euroopas läbiviidud küsitlusel selgus, et tööjõu voolavuse suurimaks põhjuseks oli stress (19%), lisaks suur töökoormus (19%), vähene toetus juhtidelt (16%) ning töötundide rohkus (14%). (Managing...)

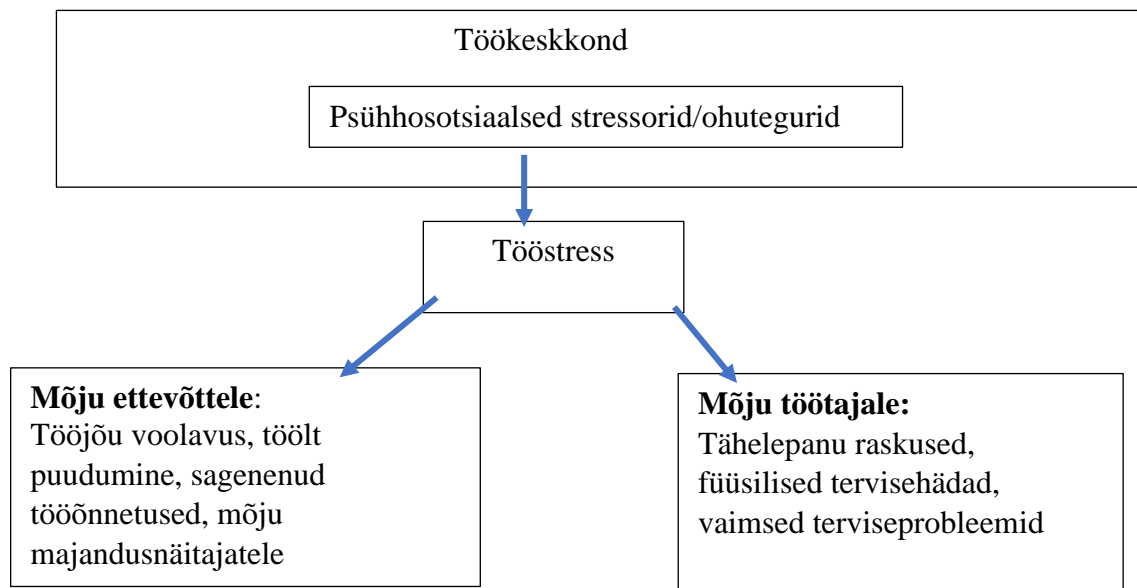
Tööstress võib mõjutada ettevõtet järgmiselt:

- ✓ Tööülesannetele pühendumine väheneb;
- ✓ Suureneb töölt puudumine;
- ✓ Tööjõu voolavus suureneb;
- ✓ Efektiivsus ja tootlikkus väheneb;
- ✓ Suureneb kliendikaebuste hulk;
- ✓ Tööõnnetuste hulk suureneb;
- ✓ Kahjustab ettevõtte mainet nii töötajate seas kui väljaspool. (Leka et al 2003:9)

Ka Schabracq toob oma raamatus välja, et töötajad, kellel tööstressi ei esine, saavad oma tööülesannetega hakkama ning nad on produktiivsemad. Stress ettevõttes alandab toodangu mahtu ning kvaliteeti ja võib põhjustada häireid tootmises. Stress töötajatel võib viia organisatsioonisiseste konfliktideni ehk häiritud on töötamine ja ettevõttes tekib ebameeldiv sisekliima. See omakorda võib tuua kaasa tarnijate ja klientide kaotuse. (Schabracq et al 2003: 3)

Suurenenud töölt puudumised ning suurenenud tööõnnetuste osakaal mõjutab ettevõtet negatiivselt. Stressiga seotud puudumiste alla liigitatakse: stressist otseselt põhjustatud haigused, aja mahavõtmine, sest töötaja tunneb, et tal on vaja tööst pausi või vähene kaasatus, kus töötaja tunneb pettumust oma töö suhtes. Stress töökohal võib viia tööõnnetuste suurenemisele kuni viis korda. Väsimus, vähene keskendumine, vähene kommunikatsioon ning nõuetele mittevastava töö tegemine ajasurve tingituna võib viia õnnetuste suurenemiseni. Hispaania töökohtades läbiviidud uuringus selgus, et väsimus oli esinenud tööõnnetuste põhjustest viiendal kohal. (Managing...)

Ettevõtte ja töötaja on omavahel seotud (joonis 2). Selleks, et vähendada psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju ja terviseriske, tuleb töötajatel ja ettevõttel teha koostööd (Cox et al 2000a:2).



Joonis 2. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju ettevõttele ja töötajale. Autori koostatud, allikate Schabracq ja Leka põhjal.

Stressis töötaja mõjutab ettevõtte tulemusi ning organisatsioon kas maandab ohutegureid või süvendab nende teket. Kui aga tagatakse hea psühhosotsiaalne töökeskond, on töötajad tööl terved, motiveeritud ja tootlikkus on suurem ning ettevõtte majandusnäitajad on paremad.

1.4. Psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamine ja maandamine

Psühhosotsiaalsete ohuteguritega tegelemisel ettevõttes on kaks võimalust- ennetada tegurite esinemist või leida viisid leevendamiseks, kui probleemid ettevõttes juba esinevad (Managing...) Järgnevalt on välja toodud võimalused nendeks tegevusteks.

Töökeskonnas on oluline psühhosotsiaalsete ohutegurite teadvustamine. Hinnates olukorda, tuleb tööandjal leida võimalused, kuidas organisatsioonis korraldada töö selliselt, et vaimse tervise häireid tekitavad ohud oleksid võimalikult väikesed või maandatud. Psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks peab tööandja kaardistama töökorraldused ja tööprotsessid ning hindama riskid. Ennetustegevuseks võib olla vestlus, küsitlus, töölt puudumiste ja tööjõu voolavuse analüüs. Kui töötajal on kujunemas või on kujunenud juba

vaimse tervise häire, tuleb tööandjal koos töötajaga leida lahendus olukorrale, kuid sageli puuduvad tööandjatel selleks piisavad oskused või teadmised (Töökeskkonna vaimse...)

Psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamine toob kasu:

- ✓ Töötajale- paraneb töötajate rahulolu tööga ja üldine heaolu;
 - ✓ Juhtkonnale- töötajad on terved, motiveeritud ning produktiivsed;
 - ✓ Ettevõttele- väheneb töölt puudumine, tööõnnetuste ja vigastuse arv ning majandusnäitajad paranevad;
 - ✓ Ühiskonnale- vähenevad üksikisikule ja ühiskonnale langevad kulud ja koormus.
- (Managing...)

Millised võimalused on tööandjal stressis töötajat märgata? Stressi reaktsioonid avalduvad: emotsionaalsel, kognitiivsel, käitumuslikul ning füüsilise ja vaimse tervisehäire tasandil. (tabel 3). Stressis töötajal võib esineda probleeme teiste töötajatega, ta on muutunud ärevaks ning ärritub kiiresti. Tööl esinevate probleemide tõttu võivad tekkida uneprobleemid ning magamatus. Samuti võib tööandja märgata, et töötaja ei tee oma tööd enam nii hästi kui varem ning neil võib esineda raskusi uute töövõtete õppimisel. (Managing...)

Samuti mõjutab stress töötaja käitumist. Osad töötajad võivad endasse tõmbuda või muutuvad agressiivsemaks. Töötajad pööravad vähem tähelepanu oma tööülesannetele ja selle kvaliteedile. Tähelepanu vajab ka aspekt, kui töötaja tuleb haigena tööle, võib ta tunda selleks survet (kas tööandja poolt või surve koduste poolt). See võib olla tingitud ebakindlusest töökoha suhtes, tööülesannetusest või lojaalsusest teiste töötajate suhtes. (Sealsamas)

Tabel 3. Stressis töötaja tunnused. (Managing stress and psychosocial risks E-guide)

<p>Emotsionaalne</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kergesti ärrituv ✓ Halb tuju ✓ Probleemid teiste töötajatega ✓ Ärevus ✓ Väsimus 	<p>Käitumuslik</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Närvilised harjumused ✓ Muutub agressiivseks ✓ Muutub kohmetuks ✓ Endasse tõmbunud ✓ Ei pea ajast kinni
<p>Kognitiivne</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Keskendumisraskused ✓ Mäluprobleemid ✓ Õpiraskused ✓ Raskused otsuste tegemisel ✓ Negatiivne mõtlemine 	<p>Füüsiline ja vaimne tervis</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Haigena töölkäimine ✓ Pikemad või tihedamad puudumised töölt

Tööandja peab tööstressile lähenema samamoodi nagu teistele töökeskkonnast tulenevatele ohuteguritele (Managing...). Psühhosotsiaalsete riskide käsitlemisel peetakse kõige efektiivsemaks ennetavat, terviklikku ja süsteemset tegutsemist. Esmane ennetustöö sisaldab eelkõige vaimse tervise probleemide riskide juhtimist ehk psühhosotsiaalsete ohutegurite tuvastamist, seejärel nende hindamist ning lõpuks maandamist (Töökeskkonna vaimse...). Lisaks tuleb julgustada töotajaid teatama, kui nad märkavad sümptomite tekkimist või probleemide tekkimist. Iga teavitust tuleb ettevõttes käsitleda konfidentsiaalselt ja ettevaatlikult, eriti väiksematest ettevõtetes, kus kõik teavad kõiki. (Managing...)

Läbiviidud uuringud näitavad, et Eesti ettevõtetes on riskianalüüside teostamine problemaatiline, sealhulgas ka psühhosotsiaalsete riskide hindamine. Euroopa ettevõtete uuringu alusel viiakse läbi riskianalüüsi 86-88% Euroopa riikide ettevõtetes, Eestis on see näitaja 76-86%. Sama uuringu andmetel puudub organisatsioonidel teave riskide ohjamiseks. Kui tööstressi ennetamise tegevuskava on Euroopa Liidus 33,8% ettevõtetes, siis Eestis ainult 8,7% ettevõtetes. Peamised meetmed mida kasutatakse psühhosotsiaalsete riskide ennetamisel on teabe levitamine, töö ümberkorraldamine ja protseduurid konfliktide lahendamiseks. Peamised raskused psühhosotsiaalsete ohuteguritega tegelemisel on personali ja juhtkonna vähene teadlikkus ja soovimatus tekkinud probleemidest rääkida. (Töökeskkonna vaimse...)

Selleks, et ennetada psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemist ettevõttes, tuleks luua hea psühhosotsiaalne töökeskkond. Selle aluseks on töö planeerimine ning töötajate asjatundlik juhtimine. Tööle esitatavad nõuded, tööülesanded ning tööaeg peavad olema kooskõlas ja vastama ka töötaja võimekusele. Samuti tuleb tähelepanu pöörata töötaja juhendamisele ja koolitusele. Töötaja peab teadma tööprotsesse kui ka ettevõtte üldisi reegleid ja tegevusjuhiseid. Tähtsal kohal on ettevõttesisene hea kommunikatsioon. See on oluline nii töö sujumiseks kui kuulujuttude, arusaamatuste ja konfliktide vältimiseks. Sisekommunikatsioon on ettevõtte teadlik tegevus, sest see aitab luua sidet ettevõtte ja töötajate vahel. (Töötervishoiu ja...)

Pingeid aitab leevendada lisaks eelnevale ka piisav tööpäevarisene puhkeaeg. Kui töötajad ei tee pause, ei tähenda see seda, et nad saaksid rohkem tööd tehtud. Pause võtavad töötajad on tähelepanelikumad ning efektiivsemad. Ettevõtete jaoks on oluline teadvustada töötajatele pauside vajalikkust ning julgustada neid ka võtma, samuti kasutada iga-aastast ettenähtud puhkust. (Managing...) Töötajale tuleb anda võimalus eemalduda tööst, et

lühiajaliselt puhata ja ennast välja lülitada. See leevendab stressi tekkimise võimalust ning seeläbi paraneb töö produktiivsus. (Töötervishoiu ja...)

Nii nagu iga teise tervise- ja ohutusriski puhul, on ka psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevate riskide käsitlemisel kõige paremaks tegevuseks nende ennetamine. Kui aga seda enam teha ei saa, tuleb käsitusse võtta teised meetmed.

Kui organisatsioonis on tuvastatud psühhosotsiaalsed ohutegurid, peab sellele järgnema maandamis meetmete kavandamine ning elluviimine. Maandavateks tegevusteks võivad olla:

- ✓ Vaadata üle töötaja töökoormus: kas tööülesannete täitmisel on tekkinud probleeme mida varem ei esinenud; kiiresti arenev töökeskkond - vanematel inimestel võivad tekkida probleemid tehnika käsitlemisega;
- ✓ Koolitused: töötaja peab olema saanud väljaõppe tööülesannete täitmiseks; juhid peavad olema läbinud juhtimisalased koolitused kuidas alluvatega suhelda ja neid toetada;
- ✓ Otsustusprotsessid: töötaja kaasamine otsuste tegemisel, lisaks võib tal olla ideid, kuidas oma tööd efektiivsemalt teha, kuid sageli jäetakse töötaja arvamus tema tööd puudutavate küsimuste osas arvestamata;
- ✓ Töötaja roll: mis on tema tööülesanded, kes mis tööülesandeid täidab;
- ✓ Toetus: töökaaslaste vahelisi probleeme tuleb käsitleda ettevaatlikult ning konfidentsiaalselt; pakkuda toetust mittetöölaste probleemide lahendamisel;
- ✓ Sporditegevuse toetamine. (Managing...)

Lisaks eeltoodule võib pidada toetavateks tegevusteks ühisüritusi ning vajadusel psühholoogi või nõustaja teenuse võimaldamist. (Töökeskkonna vaimse...)

Toetav töökeskkond on hädavajalik. Töötajad peavad teadma, et neil on juhi poolne toetus. Töötajaid tuleks julgustada rääkima kui on tekkinud probleeme, regulaarsed silmast-silma vestlused aitavad. Juhtkond peaks seisma selle eest, et kedagi tööl ei kiusataks ega ahistataks. Lisaks tuleb innustada töötajaid, et nad tunnustaksid töökaaslaste panust (Tööstressi...)

Psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tuleneva tööstressi ennetamiseks on mitmeid võimalusi, kuid võivad olla igas organisatsioonis erinevad ja sõltuvad töötajate vajadustest.

1.5. Riskianalüüs töökohas

Ohutegur on tegur, mis võib põhjustada kahju. Ohutegurid võivad olla seotud varaga, tööprotsessidega või inimestega. Tegurid võivad kahjustada tervist või töövahendeid, põhjustada õnnetusi või vähendada ettevõtte tootlikkust. (Riskihindamise juhend)

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §13 lõige 1 punkt 3 järgi on tööandjal kohustus viia läbi töökeskkonna riskianalüüs, mis hõlmab endas nii füüsilisi, bioloogilisi, keemilisi, füsioloogilisi kui ka psühhosotsiaalseid ohutegureid. Punkt 4 alusel on tööandjal kohustus koostada kirjalik tegevuskava töökeskkonna riskianalüüsi alusel, milles tuuakse välja ettevõtte korraldatavad tegevused töötajate terviseriskide vähendamiseks ja vältimiseks, ajakava ning teostajad. (Töötervishoiu ja tööohutuse...)

Riski hindamise peaesmärk on töötajate ohutuse ja tervise kaitsmine. Psühhosotsiaalne risk on tõenäosus, ohutegurist võib tekkida kahju töötaja tervisele. Psühhosotsiaalsed riskid tulenevad negatiivsetest füüsilistest, sotsiaalsetest ning psühholoogilistest tagajärgedest, mis on põhjustatud puuduliku töö korraldamisest, kavandamisest ja juhtimisest. (Cox et al 2000a:3)

Riskihindamine aitab vähendada võimalust, töötaja saab tööga seotud tegevuse tõttu kannatada. Riskide hindamisel lähtutakse viieastmelisest riskianalüüsi protsessidest:

1. Teha kindlaks töötajaid ohustavad ohutegurid. Teadvustada endale psühhosotsiaalsed ohutegurid (põhilised faktorid- kontroll, nõudmised, toetus, suhted, roll, muudatused) ning kuidas lähenemine neile sobitub ettevõttega
2. Hinda, missugused töötajate grupid on ohustatud. Selleks võib kasutada nii kvalitatiivseid kui kvantitatiivseid meetodeid. Kvalitatiivsed näiteks: fookusgrupi intervjuu, arenguveestlused, töölt lahkumise intervjuud. Kvantitatiivsed meetodid: puudumiste/haiguste andmed, personali voolavus, ankeetküsitlus, nagu tööstressi kaardistaja või kasuta juba olemasolevaid andmeid rahulolu-uuringutest
3. Andmete analüüsi abil selgita välja olulised riskid ning sellest tulenevalt tööta välja lahendused riskide maandamiseks. Kõige tõhusamad on meetmed, mis on organisatsiooni tasandil suunatud probleemi ennetamisele, kõige kallim aga tegeleda tööstressi tagajärgedega.
4. Analüüsi tulemused ja sellega seotud tegevuskava tuleb kirjalikult vormistada. Tegevuskava aitab seada eesmärged ning prioriteete.

5. Edaspidi tuleb jälgida tegevuskava täitmist ja ohutegurite hindamist regulaarselt korrata, kontrollimaks kas rakendatud meetmed on tulemuslikud ning ega ei ole esile kerkinud uusi ohte. (How to tackle...)

Riskianalüüsi koostades tuleb läbi analüüsida erinevad võimalikud olukorrad tööl. Riski ennetavate või maandavate tegurite osas on algselt vaja teada saada probleemi tegelik põhjus ning lähtudes sellest vaadata üle töökorraldus. Riskianalüüsi põhjal kavandatud meetmed tuleb ettevõttes kasutusele võtta ning hinnata regulaarselt nende tulemuslikkust selleks, et aru saada, millised meetmed on efektiivsed psühhosotsiaalsete ohutegurite maandamisel ja millised mitte. (Töökeskkonna vaimse...) Riskide hindamise protsess ei tohi jääda ettevõttes ühekordseks tegevuseks. See peab olema jätkuv protsess, mis vaadatakse aja jooksul üle või kui muutuvad töökorraldused (Managing...). Lisaks tuleb riskianalüüs vaadata üle kui on vahetatud tehnoloogiat, kui riskitase on muutunud või kui tervisekontrolli käigus on töötervishoiuarst tuvastanud haigestumise, mis on tööga seotud (Töötervishoiu...).

2. PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID ETTEVÕTTES SIEVERT EESTI AS

2.1. Uuringu metoodika ja valimi kirjeldus

Uurimus viidi läbi Sievert Eesti AS 41 töötaja seas perioodil 07.04.2020-17.04.2020. Uurimismeetodina kasutas autor kirjaliku ankeetküsimustiku ja uurimisvahendina tööstressi kaardistaja küsimustikku. Kaardistaja on lihtsasti kasutatav, see annab ülevaate ettevõttes esinevatest ohuteguritest ning neid on võimalik võrrelda Eesti keskmiste näitajatega. Töö autor lisas küsimustiku juurde kaaskirja, milles on kirjeldatud küsitluse läbiviimise vajadus (Lisa 1). Küsimustikku on täiendatud sotsiaal-demograafiliste küsimustega, mis sisaldasid küsimusi vanuse, soo, tööstaaži kohta. Samuti tuli märkida ka kuulumine kontori- või tootmisüksusesse, viimase puhul ka täpsustus, millisesse.

Lisaks tööstressi kaardistajas olevale 35 küsimusele, lisas töö autor omalt poolt 5 täiendavat väidet, nendeks on:

- ✓ Ilmnenud probleemide lahendamisel saab abi juhtkonnalt;
- ✓ Ettevõttes toimib koostöö - juhtkond ja tootmistöötajad töötavad ühise eesmärgi nimel;
- ✓ Tehtud töö eest saan piisavalt tunnustust;
- ✓ Olen teadlik ettevõtte eesmärkidest;
- ✓ Tunnen, et ettevõtte eesmärgiks on hoida ja kaitsta töötajaid.

Kaks esimest lisatud väidet põhinevad ohutu psühhosotsiaalse kliima mudelil, mis on kajastatud eelpool teoreetilises osas (Dollard et al 2010:355). Kolmas väide põhineb Siegrist'i pingutuse tasu tasakaalustamatuse mudelil, et selgitada välja kuidas töötajad tajuvad tehtud töö ja saadava tasu omavahelist kooskõla. Neljas ja viies väide põhinevad „rolli“ faktoril. Väited lisas töö autor seetõttu, et saada ülevaade ka valdkondadest, mida kaardistaja ei hõlma, kuid ettevõtte juhtkonda antud valdkond huvitab.

Iga väite juures tuli vastajal teha märge kastikesse, mis kõige täpsemini kirjeldab tema tööd viimase kuue kuu jooksul. Igale küsimusele tuleb anda ainult üks vastus. Küsitlusele vastates palus töö autor abitootmise kolmel töötajal märkida ennast kontori üksuse alla, seega on vastuste analüüsimisel kontori üksuses ka kolme abitootmise töötaja vastuseid. Kuna abitootmises on töötajate arv väike, oli mõistlik nad teise üksusega vastuste analüüsimisel ühendada. Küsitlus on paberkandjal, sest enamus töötajatest on vanemaealised ning ei ole interneti igapäevased kasutajad. Küsitlus oli anonüümne (Lisa 2).

Küsitluse tulemustes hinnatakse peamisi psühhosotsiaalseid faktoreid, nendeks on: töö poolt esitatud nõuded, kontroll (sõnaõigus), toetus (toetus kolleegidelt ning juhilt), suhted, roll ja muutuste juhtimine. Faktori töö nõuded all vaadati väiteid 3,6,9,12,16,18,20 ja 22. Suhted tööl on moodustatud väidetest 5, 14, 21 ja 34. Rolli selgus 1, 4, 11, 13 ja 17. Muutuste juhtimine 26, 28 ja 32. Kontroll töö üle 2, 10, 15, 19, 25 ja 30. Kolleegide toetus 7, 24, 27 ja 31 ning juhivoolne toetus 8, 23, 29, 33 ja 35. Tulemuste hindamisel on kasutatud viie palli skaalat (tabel 4).

Tabel 4 . Hindamiskaala. (Autori koostatud)

Skaala	0	1	2	3	4	5	Küsimusi kokku
1	Vastamata	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati	23
2	Vastamata	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Nõustun täiesti	12

„Suhted tööl“ ja „Tööga seotud nõuded“ faktorite analüüsil kasutatakse ümberpööratud skaalat. Sellest tulenevalt on vastusevariant „Mitte kunagi“ pööratud skaala tulemusel 5 punkti (Tööstressi kaardistaja kasutusjuhend). Kui vastata väitele - Suhted töökohal on pingelised „Mitte kunagi“ siis tuleb kogu faktori väärtus madalam. Kui aga skaala ümber pöörata, annab skaala 5 punkti ning näitaja väärtus on suurem ja ka vastuste analüüsis tuleb välja see, et suhted töökohal ei ole pingelised.

Küsitluse vastused analüüsib töö autor gruppide järgi, kuid samas ka ettevõttes üldiselt. Küsitluse vastused sisestatakse tööstressi kaardistaja programmi, kus analüüsitakse 6 faktori näitajaid üldiselt ning neid võrreldakse Eesti keskmiste näitajatega. Keskmised näitajad on leitud 2009. aastal läbi viidud Eesti töökeskkonna psühhosotsiaalsete ohutegurite uuringu

põhjal, kus samuti kasutati HSE küsimustikku. MS Exceli analüüsitarkvara kasutab töö autor tööstressi kaardistaja väidete vastuste protsentuaalsete näitajate väljatoomiseks, nende põhjal analüüsi tegemiseks ning enda poolt lisatud väidete analüüsiks. Samuti kasutatakse MS Exceli tarkvara jooniste tegemisel.

2.2. Ülevaade uuritavast ettevõttest

Sievert Eesti AS kuulub Rootsis registreeritud ettevõttele Sievert AB. Sievert AB koos tütarettevõtetega on üks maailma suurimaid jootmis- ja kuumutamisseadmeid ning mugavaid istmesüsteemide õhkventiile tootvaid organisatsioone. Enamik Sieverti tooteid töötavad ohutul ja keskkonnasõbralikul energiaallikal – vedelgaasil.

2019. aastal jätkas Sievert Eesti AS kvaliteedijuhtimissüsteemi taseme hoidmist vastavalt ISO 9001:2015 standardile ja ISO 14001:2015 keskkonnajuhtimissüsteemi standardile. Lisaks kvaliteedi, paindlikkuse ja efektiivsuse tagamisele tootmisprotsessis, pööratakse senisest enam tähelepanu keskkonnasäästlikule mõtteviisile, energiasäästlikule tarbimisele ning taaskasutamist võimaldavale pakendi- ja jäätmekäitlusele. Selle saavutamiseks kaasab ettevõtte oma tegevustesse nii juhtkonna, töötajad, kliendid kui ka tarnijad, et ühekoos arendada oma protsesse, kvaliteedi- ja keskkonnajuhtimissüsteemi. Juhtkond tagab pideva paranemise, määratledes selleks selged eesmärgid ning kindlustades kõikidele meeskonnaliikmetele ressursid nende täitmiseks.

Ettevõtte eesmärkideks on:

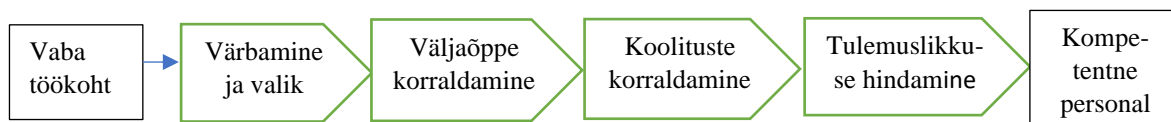
- ✓ Laovarude käibesagedus $\geq 5,5$ korda; mõõdetakse kord kuus
- ✓ Tootmise efektiivsus $\geq 90\%$ eeldatavast võimsusest; mõõdetakse kord kuus
- ✓ Kvaliteet kliendile $\leq 100\text{PPM}$ kliendile tarnitud toodangust, mõõdetakse kord kuus
- ✓ Tarnija kvaliteet $\leq 25000\text{PPM}$ ostudetailidest, mõõdetakse kord kuus
- ✓ Ostudetailide tarnekindlus $\geq 90\%$ -3 kuni +0 päeva jooksul kinnitatud tarneajast, mõõdetakse kord kuus
- ✓ Elektrienergia tarbimine $\leq 23500\text{PPM}$ müügikäibest, mõõdetakse kord aastas

- ✓ Pakendi ja jäätmete taaskasutus $\leq 3300\text{PPM}$ müügiläbikäibest, mõõdetakse kord aastas. (*PPM ehk parts per milion*)

Kord aastas toimub juhtkonna ülevaatus, mille käigus vaadatakse üle ettevõtte eesmärgid, vajadusel täiendatakse koostatud dokumente/korraldusi ning vaadatakse üle ettevõtte tulemused. Suuri muudatusi viimaste aastate jooksul ettevõttes tehtud ei ole, seatud eesmärgid on saavutatud.

Ettevõttes on koostatud töökorralduse reeglid. Nendes reeglites on välja toodud töötajate tööle võtmise ja vabastamise kord, tööandja ja töötaja kohustused, tööaeg ja töötaja registreerimine, töö tasustamine, puhkuste ja tööalaste korralduste andmise kord ning töötervishoiu, tööohutuse ning tuleohutuse üldnõuded. Tööandja tutvustab uutele töötajatele reegleid tööle asudes ning lisaks on reeglid kättesaadavad puhkeruumis ja arvutivõrgus dokumendihaldusprogrammis koos teiste juhenditega.

Ettevõttes on kirja pandud protseduurid personaliarenduseks. Eesmärgiks on tagada töötajate teadmiste ja oskuste püsiv vastavus ametikohal esitatavatele nõuetele ning ettevõtte vajadustele. Võimalusel alustatakse värbamist esmalt ettevõtte siseselt (joonis 3). Värbamise aluseks olevad kvalifikatsiooninõuded koos tööülesannetega on kirjeldatud ametijuhendis. Esmase valiku teeb vahetu juht vajadusel koos juhatajaga.



Joonis 3 . Protsessikirjeldus ettevõttes. Autori koostatud.

Enne uue töötaja tööle asumist korraldab vahetu juht ettevõttesiseste töökorralduse ja tööohutusalase juhendamise läbiviimise, vajalike isikuandmete kogumise ja säilitamise. Üldjuhul toimub väljaõpe praktilise töö käigus oskustega töötaja juhendamisel. Katseaja lõppedes viib vahetu juht töötajaga läbi vestluse, et hinnata mõlemapoolset koostöö sobivust ja määratleda selle jätkumise või lõpetamise tingimused. Tootmisjuht määratleb tootmistöötajate teadmuse erinevate tootmisliinide lõikes ja ajakohastab seda vähemalt kord aastas. Ülejäänud töötajate teadmus määratletakse ja vaadatakse üle kord aastas arenguestluse käigus.

Koolituste korraldamine toimub vastavalt vajadusele, üldjuhul lähtuvalt:

- ✓ Seadusandlikest nõuetest;
- ✓ Ettevõtte eesmärkidest ja ressurssidest;
- ✓ Täiendamist vajavatest kompetentsidest nii üksiktöötaja, osakonna/töögrupi kui kogu kollektiivi tasandil;
- ✓ Põhimõttest, et igal töötajal peab olema vajaliku praktika läbinud asendaja.

Sobiva koolituse väljaselgitamine toimub töötaja ja/või vahetu juhi poolt. Sisekoolituse läbiviimisel peab selle korraldaja koguma igalt osalejalt registreerimislehele allkirja. Läbitud koolituse kohta esitab töötaja tootmisjuhile tunnistuse koopia, tootmisjuht registreerib läbitud koolituse koolitusplaanis. Administratsiooni, abipersonali ja tootmisgrupi vanemate poolt osaletud koolituste mõju hinnatakse kord aastas arenguvestluse käigus.

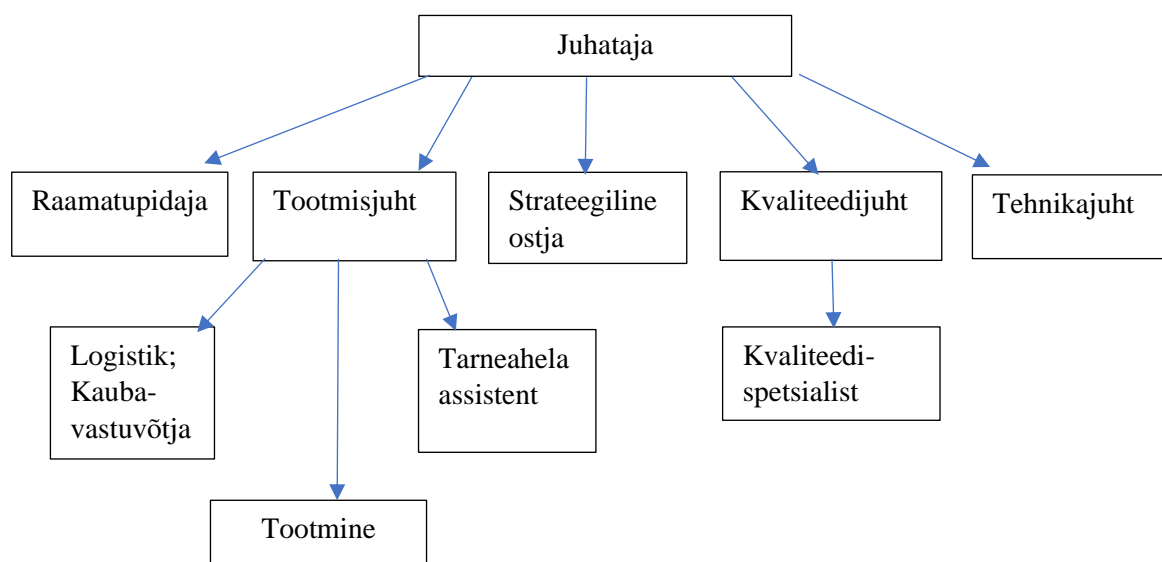
Kord aastas viib kvaliteedijuht läbi töötajate rahulolu-uuringu (Lisa 3), edastades tulemused juhtkonnale, kes võtab need aluseks ettevõtte ja töötajate vahelise koostöö parendamisvõimaluste leidmisel. Aastate jooksul on 3-1k pikkusest rahulolu-uuringu blanketist saanud 1 lk. Küsimuste arvu on vähendatud, sest eelnevalt oli töötajate jaoks küsimusi liiga palju ning neile ei tahetud vastata. 2019. aasta rahulolu-uuringu tulemustest selgus, et töötajate omavahelised suhted on pingelised, töökoormus on töötajate arvates liiga suur ning töötajad ei saa piisavalt toetust juhtkonnalt.

Sievert Eesti AS motivatsioonipaketi osad on:

- ✓ Töötasu - lähtuvalt töötaja kompetentsitasemest, vastutuse ulatusest, tööstaažist
- ✓ Muud motivaatorid:
 - 1) Olulised isiklikud sündmused töötaja elus
 - a) sünnipäev - lilled
 - b) 50.a. juubel ja kõik järgmised- raha, lilled
 - c) abiellumine - lilled
 - d) lapse sünd - lilled
 - 2) tervisliku eluviisi toetamine
 - a) tervisekontroll peale katseaega ja vähemalt kord 3a jooksul
 - b) prilliklaaside kompenseerimine

- c) sportlik tegevus
- 3) ühised üritused
- 4) pikaajaliste ja parimate töötajate tunnustamine
 - a) 10., 15., 20. tööaasta täitumine- raha ning lilled
 - b) „Parim töökaaslane“ ja „Parim töötaja“ tiitli jagamine kord aastas- kingitus
 - c) pensionile minek- kingitus.

01.04.2020 seisuga on ettevõttes 41 töötajat, kellest enamus on naised ning kõrge tööstaaziga. Tootmises on 32 töötajat, lisaks 3 abitootmises (logistik, kauba vastuvõtja, kvaliteedispetsialist) ning kontoris on 6 töötajat (joonis 4).



Joonis 4. Sievert Eesti AS struktuur. Autori koostatud.

Ettevõtte andmetel on 2019. aasta tööjõu volavus suurenenud võrreldes eelneva aastaga. Aastal 2019 oli tööjõu volavus 36,8% . Kõik lahkusid omal soovil, kuid lahkumise põhjust ei ole uuritud. Tööjõu volavuse kasv, rahulolu-uuringu tulemused ja 2019. aasta lõpus ettevõttes aset leidnud intsident, kuhu oli kaasatud ka Tööinspektsiooni Töövaidluskomisjon, ajendas käesoleva töö autorit uurima psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemist ettevõttes Sievert Eesti AS.

2.3. Uuringu tulemused

Käesolevas uuringus osales 33 Sievert Eesti AS töötajat, mis moodustab 80% valimist. Antud osalusprotsent on piisav järelduste tegemiseks kogu ettevõtte töötingimuste kohta. Küsitlusele vastas 3 meest ning 30 naist. Vanuseliselt oli kõige suurem osalusprotsent 46-64 aastaste seas, moodustades koguvalimist 54% (18 töötajat). Vastanutest 40% olid 26-45 aastased (13 töötajat) ning neile järgnesid kuni 25 aastased, moodustades valimist 6% (2 töötajat). Enamus töötajatest on pensioniealised või sinna jõudmas.

Tööstaaži lõikes on ettevõttes kuni 5 aastat töötanud 34% vastanutest (11 töötajat). 11-15 aastat on töötanud 21% (7 töötajat) vastanutest ja ka 21-25 aastat 21% vastanutest. Seejärel 6-10 aastat 18% (6 töötajat) vastanutest ja kõige väiksem ehk 6% (2 töötajat) osalus on 16-20 aastat töötajate seas. Tööstaaži valikvastuse vahemikud on võetud 5 aasta kaupa. Ettevõtte on asutatud 25 aastat tagasi, seega on mõistlik teha antud alajaotus.

Andmete sisestamisel Tööstressi kaardistajasse on kogu valimi tulemusi võimalik võrrelda Eesti paremikuga. Välja on toodud hetkeseis ettevõttes, soovituslik vahe-eesmärk ning pikaajaline eesmärk. Eesmärgid tulenevad üleriigilisest läbiviidud uuringust ("Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis"), mis on ainuke üleriigiline läbiviidud uuring psühhosotsiaalsetest ohuteguritest. Alljärgnevas tabelis 5 on väljatoodud värvide seletused kaardistaja tulemustes.

Tabel 5. Tööstressi kaardistaja tulemuste seletus. (Tööstressi kaardistaja)

	Läheb hästi- püüdke kõrget taset hoida. Näitaja kuulub 20% paremate hulka, on sellest kõrgem või ligilähedane
	Olukord on hea, kuid vajab parandamist. Näitaja on parem kui keskmine, kuid ei kuulu 20% paremate hulka
	Selge vajadus olukorda parandada. Näitaja on keskmisest madalam, kuid ei kuulu veel 20% halvemate hulka
	Olukord vajab kiiret tegutsemist. Esindab neid, kelle näitaja kuulub 20% halvemate hulka

Järgnevalt on kirjeldatud küsitluse tulemused, millele töötajad pidid vastama võttes arvesse esinenud olukordi ettevõttes viimase kuue kuu jooksul. Algselt on tulemused toodud toomisgruppide lõikes, siis kontoriüksuses ning seejärel ettevõttes üldiselt.

Tootmisgruppi 1 (TG1) kuulub 17 töötajat. Tagastatud ankeete oli 14, seega vastamisprotsent 82%. Tulemustest nähtub, et kõik faktorid on võrreldes Eesti keskmistega (ehk pikaajaline eesmärk) madalamad ning esineb selge vajadus olukorra parandamiseks (tabel 6). Tulemused on Eesti keskmistest madalamad, kuid ei kuulu veel 20% halvemate hulka. Kui viia läbi töökeskkonnas muudatusi, on võimalik saavutada Eesti keskmistega sarnaseid tulemusi kõigis faktorites.

Tabel 6. Tööstressi kaardistaja tulemused tootmisgrupis 1 ja võrdlus Eesti keskmistega (Tööstressi kaardistaja)

	Ettevõtte tulemused	Soovituslik vahe- eesmärk	Pakutav pikaajaline eesmärk
Kontroll	2,47	3,12	4,33
Juhipoolne toetus	3,55	3,82	4,52
Kolleegeide toetus	3,6	3,99	4,6
Suhted tööl	3,7	4,11	4,73
Roll	4,41	4,54	4,77
Muutuste juhtimine	3,4	3,8	4,52
Töö nõuded	3,43	3,7	4,42

Tootmisgrupis 2 (TG2) on 15 töötajat. Täidetud ankeete esitati 12, seega vastamisprotsent 80%. Võrreldes tootmisgrupiga 1 on teises grupis probleemseid faktoreid, mis vajavad kiiret tegutsemist (tabel 7). Tootmisgrupis 2 tajutakse, et ei saada piisavalt toetust juhtidelt ega kolleegidelt. Samuti leiavad töötajad, et suhted kolleegidega ei ole head ning probleeme tekitavad ka tööga seotud nõuded. Siiski teavad töötajad selles grupis, mis on nende tööülesanded ja kohustused ning kuidas nende tegevus seostub organisatsiooni tegevusega üldiselt - rolli faktor, võrreldes teiste näitajatega, on hea. Eesti keskmiste tulemuste saavutamiseni on vaja läbi viia mitmeid parandusi.

Tabel 7. Tööstressi kaardistaja keskmiste väärtuste võrdlus Eesti keskmistega tootmisgrupis 2. (Tööstressi kaardistaja)

	Ettevõtte tulemused	Soovituslik vahe-eesmärk	Pakutav pikaajaline eesmärk
Kontroll	2,8	3,27	4,33
Juhipoolne toetus	2,85	3,36	4,52
Kolleegide toetus	3,2	3,61	4,6
Suhted tööl	3,27	4,04	4,73
Roll	4,6	4,66	4,77
Muutuste juhtimine	3,33	3,68	4,52
Töö nõuded	2,9	3,31	4,42

Kontori üksusesse kuulub 9 töötajat, täidetud ankeete tagastati 7, seega on vastamiseprotsendiks 77%. Faktor suhted tööl vajab ka kontoriüksuses kiiret tegutsemist, esineb konflikte ning ebasobivat käitumist (tabel 8). Üheks kolleegide vaheliste suhete parandamise võimaluseks võib olla meeskonna koolitused. Arutelud ühise eesmärgi saavutamiseks võivad probleeme vähendada. Kontrolli ja muutuste juhtimise faktor on hea, seega töötajad omavad kontrolli oma töö üle (saavad otsustada ise oma töö üle) ning muudatuste elluviimisel toimib kontoriüksuses infoliikumine edukalt. Kuid tulemused on siiski kehvemad kui Eesti keskmised näitajad.

Tabel 8. Tööstressi kaardistaja küsitluse tulemused kontori üksuses ja võrdlus Eesti keskmistega. (Tööstressi kaardistaja)

	Ettevõtte tulemused	Soovituslik vahe-eesmärk	Pakutav pikaajaline eesmärk
Kontroll	3,5	3,85	4,33
Juhipoolne toetus	3,63	3,82	4,52
Kolleegide toetus	3,75	3,99	4,6
Suhted tööl	3,11	4,04	4,73
Roll	4,31	4,43	4,77
Muutuste juhtimine	3,86	4,04	4,52
Töö nõuded	3,43	3,7	4,42

Allolevas tabelis on kokku võetud kogu ettevõtte tööstressi kaardistaja tulemused faktorite lõikes (tabel 9). Rolli faktori tulemus on ettevõttes hea, töötajad teavad oma ülesandeid ja kohustusi ning kuidas nende töö seostub organisatsiooni eesmärkidega. Üleüldiseks probleemiks ettevõttes on küsitluse tulemuste põhjal töötajate omavahelised suhted, probleemi lahendamiseks tuleb kiirelt tegutseda. Probleemi lahendamiseks võtta rohkem aega kolleegidega suhtlemiseks ning olukorda võib aidata parandada mitmete tööürituste läbi viimine (suvepäevad, talvepäevad, meeskonna koolitused). Ettevõttes töötajad töötavad ühise eesmärgi nimel ning seega suhtlus kolleegide vahel on oluline. Näitajate kontroll, juhupoolne toetus, kolleegide toetus, muutuste juhtimine ning nõuded töö tulemused on rahuldavad, kuid olemas on selge vajadus olukorda parandada. Samuti on ühisüritused ka hea võimalus kolleegide poolse toetuse suurendamiseks.

Tabel 9. Tööstressi kaardistaja ettevõtte tulemuste võrdlus Eesti keskmistega (Tööstressi kaardistaja)

	Ettevõtte tulemused	Soovituslik eesmärk	vahe- Pakutav pikaajaline eesmärk
Kontroll	2,8	3,27	4,33
Juhupoolne toetus	3,33	3,7	4,52
Kolleegide toetus	3,5	3,89	4,6
Suhted töö	3,43	4,04	4,73
Roll	4,45	4,54	4,77
Muutuste juhtimine	3,47	3,8	4,52
Töö nõuded	3,25	3,51	4,42

Küsitluse tulemuste analüüsil selgus, et igas üksuses on näitajaid, millele tuleb edasiste tegevuste planeerimisel tähelepanu pöörata. Kõige probleemsem on töötajate omavahelised suhted ning juhi- ja kolleegide poolse toetuse puudumine (tabel 10). Selleks, et töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju väheneks, tuleb alustada nende faktoritega seotud probleemide lahendamisest.

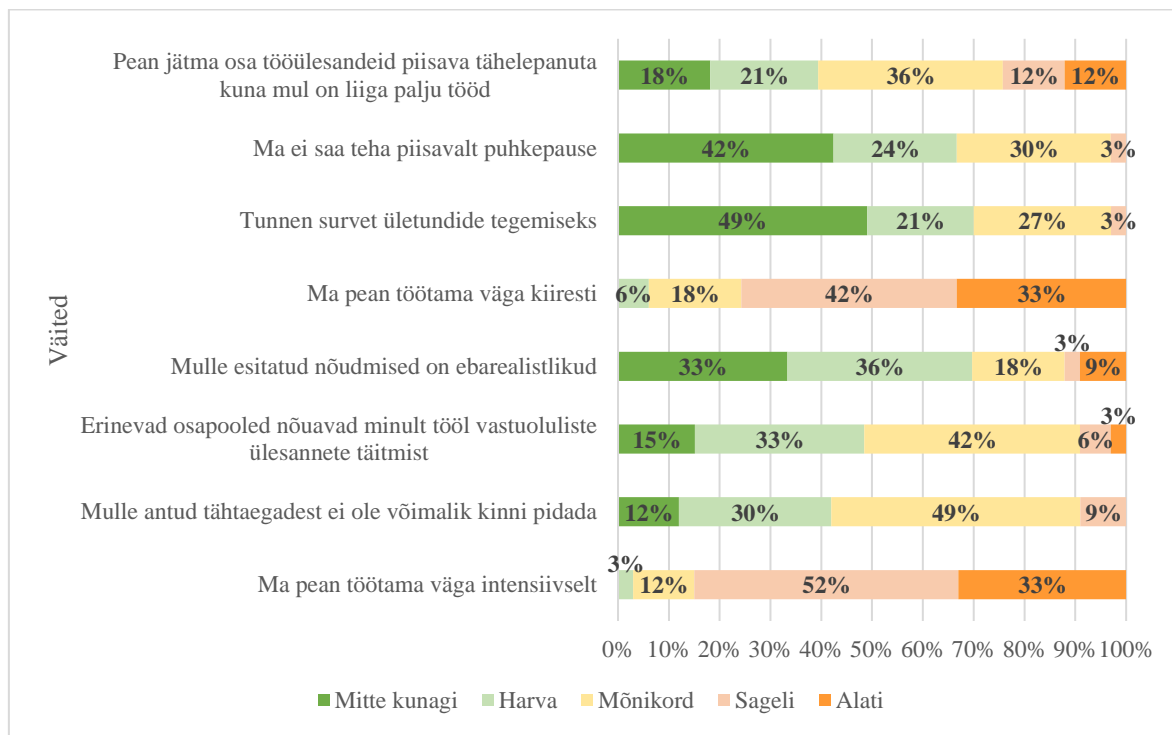
Tabel 10. Kokkuvõttev tabel küsitluse tulemustest ettevõttes. (Autori koostatud tööstressi kaardistaja tulemuste alusel)

	Kontor	TG1	TG2
Kontroll	3,5	2,47	2,8
Juhipoolne toetus	3,63	3,55	2,85
Kolleegide toetus	3,75	3,6	3,2
Suhted tööl	3,11	3,7	3,27
Roll	4,31	4,41	4,6
Muutuste juhtimine	3,86	3,4	3,33
Töö nõuded	3,43	3,43	2,9

Järgnevalt on kirjeldatud kogu valimi HSE tööstressi kaardistaja väidete jagunemist erinevate faktorite vahel ja töötajate hinnangut nendele väidetele.

„Töö nõuded“ faktori väidete vastuste tulemused on esitatud joonisel 5. See faktor näitab, kas töötajad suudavad toime tulla töökohal olevate nõudmistega, sisaldades töökoormuse, töökeskkonna ja töökorralduse valdkonna küsimusi. Antud faktori puhul on väidete vastuste analüüsimisel kasutatud pööratud hindamisskaalat. 18% töötajatest ei pea mitte kunagi jätma oma tööülesandeid piisava tähelepanuta, sest tal on liiga palju teisi ülesandeid. 36% ehk 12 töötajal on seda ette tulnud mõnikord ning 12% vastanutest peavad suure töökoormuse tõttu jätma oma tööülesanded piisava tähelepanuta. 42% töötajatest ei saa mitte kunagi teha piisavalt puhkepause, 24% vastas mõnikord ning 30% vastanutest ei saa sageli teha piisavalt pause. Peaaegu pooled töötajatest, 49%, ei tunne mitte kunagi survet ületundide tegemiseks, 27% vastanutest tunneb mõnikord ning 21% harva. 42% vastanutest tõdes, et peab töötama sageli väga kiiresti ning 33% märkis, et seda juhtub alati. 36% vastanutest märkis, et harva on esitatud nõudmised ebarealistlikud ning 33% vastanutest ei tunne ebarealistlike nõudmisi. Erinevad osapooled ei nõua mitte kunagi vastuoluliste tööülesannete täitmist 15% vastanute arvates. Harva tuleb vastuoluliste ülesannete esitamist ette 33% arvates ning 42% vastas, et seda tuleb ette mõnikord. Tähtaegadest ei ole 49% arvates mõnikord võimalik kinni pidada, 30% arvates juhtub seda harva ning 9% vastas, et seda esineb sageli. Üle poolte töötajate,

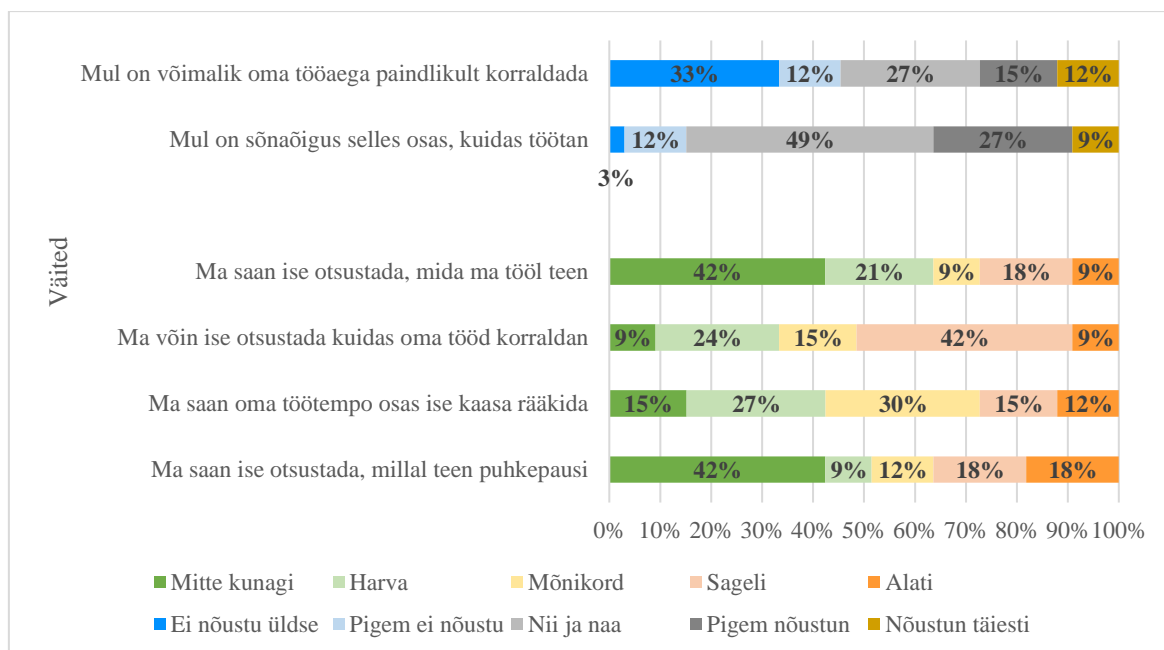
52% vastas, et peab sageli töötama väga intensiivselt ning 33% vastanute arvates peavad nad seda tegema alati.



Joonis 5. Faktori „Töö nõuded“ väited ning vastanute osakaal. Autori koostatud.

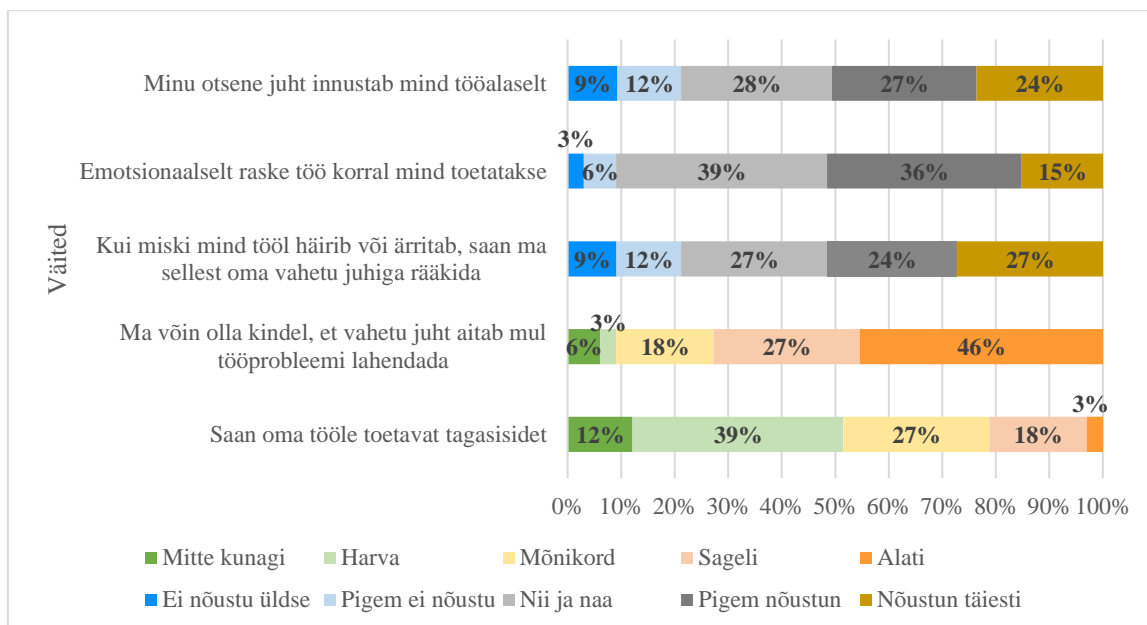
Faktori „Kontroll“ väidete vastuste tulemused ja osakaal on esitatud joonisel 6. Faktor näitab kas ja kui palju on töötajal sõnaõigust, kuidas ta tööd teeb või mis tööülesandeid ta täitab. 33% vastas, et nad ei saa oma tööaega paindlikult korraldada, 27% vastas nii ja naa ning 12% vastanutest saab ise oma tööaega korraldada. 49% vastanutest märkis, et neil on osaliselt sõnaõigust selles osas kuidas ta töötab. 27% pigem nõustusid väitega ning 9% nõustus täiesti. 42% vastanutest märkis, et nad ei saa ise otsustada, mida tööl teha. See on arusaadav, sest tootmisettevõttes on kindlaks määratud protseduurid ja töökorraldus. 21% vastanutest saab harva otsustada, mida ta tööl teeb. 9% vastanutest ei saa ise otsustada kuidas oma tööd korraldada, 42% vastanutest saavad sageli otsustada oma töökorralduse üle ning 9% vastanutest saavad alati ise otsustada. 15% vastanutest ei saa mitte kunagi oma töötempo osas kaasa rääkida, mõnikord saab 30% vastanutest ise otsustada. 15% vastas, et saab sageli kaasa rääkida oma töötempo osas ning 12% alati. 42% küsitlusele vastanutest märkis, et nad ei saa mitte kunagi otsustada, millal teha puhkepausi. Antud kontekstis on see arusaadav, sest tootmisettevõttes on ettenähtud kindlad tööprotseduurid ning igal sobival ajahetkel ei

saa pausi võtta, kui töö on seotud masinaga või sõltuv kaastöötaja tegevusest. 9% vastas, et saavad harva ise otsustada ning 18% vastanutest ehk 6 töötajat saavad ise otsustada millal teevad puhkepausi.



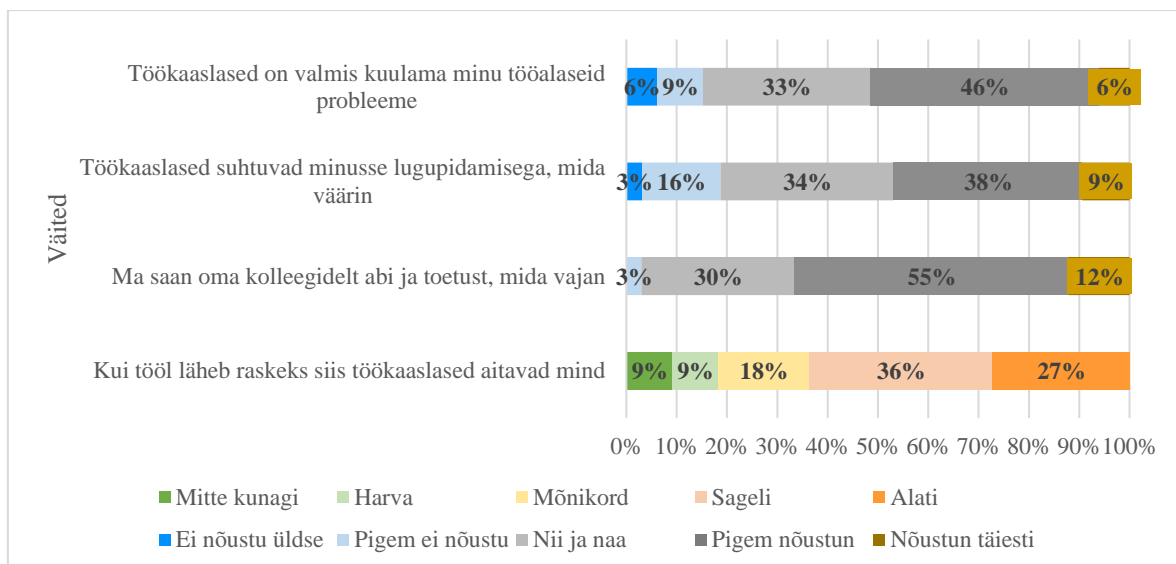
Joonis 6. Faktori „Kontroll“ väited ning vastanute osakaal. Autori koostatud.

„Juhipoolse toetuse“ faktori väited ning nende vastused on esitatud joonisel 7. Faktor hõlmab endas organisatsiooni ja juhtkonna toetust ja julgustust. 9% küsitlusele vastanutest märkis, et otsene juht ei innusta teda tööalaselt. 28% vastas nii ja naa ning 24% vastanutest tunneb, et tema juht innustab teda tööalaselt. 3% vastanutest tajub, et emotsionaalselt raske töö korral ei toetata teda, 39% vastanutest tunnetab toetust vahepeal ning 15% vastanutest märkis, et neid toetatakse. 9% vastanutest tunneb, et ei saa oma vahetu juhiga rääkida kui miski teda ärritab, nii ja naa vastas 27% vastanutest ning 27% vastanutest on kindlad, et saavad juhiga rääkida kui midagi neid ärritab või häirib. 6% vastanutest märkis, et nende vahetu juht ei aita tööprobleemi lahendada, 27% vastanutest saab sageli abi ning 46% vastanutest märkis, et vahetu juht aitab neil alati esinenud tööprobleemi lahendada. 12% vastanutest ei saa kunagi oma tööle toetavat tagasisidet, 39% vastanutest saavad tagasisidet tehtud tööle harva. 18% vastanutest saab sageli toetavat tagasisidet oma tööle ning 3% vastanutest saab tagasisidet alati oma juhilt.



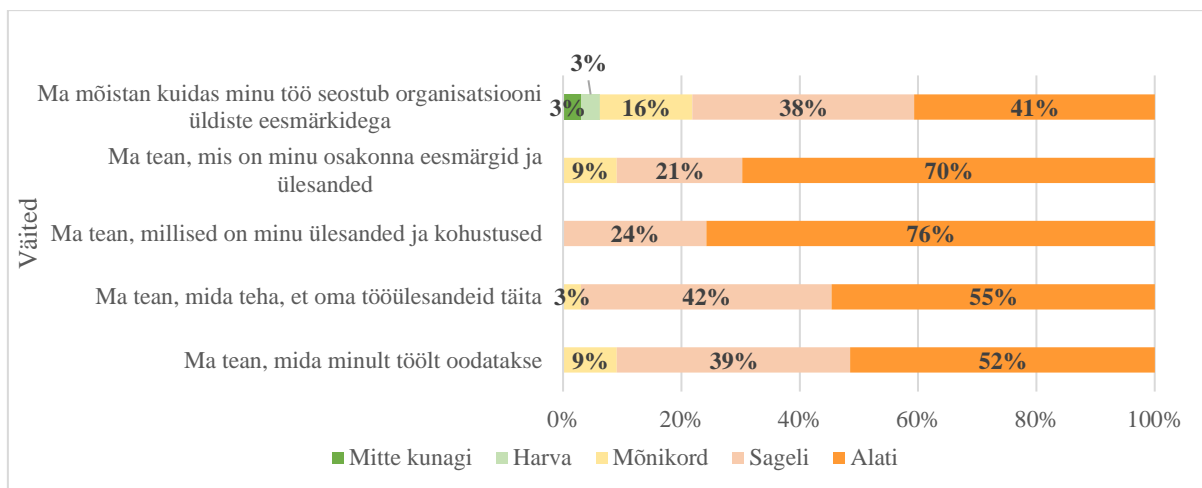
Joonis 7. Faktori „Juhipoolne toetus“ vastanute osakaal. Autori koostatud.

Faktori „Kollegide toetus“ väited ja vastanute osakaal on toodud joonisel 8. Näitaja hõlmab endas toetust ja julgustust kolleegide poolt. 6% vastanutest märkis, et töökaaslased ei ole valmis kuulama tööalaseid probleeme, 33% vastas nii ja naa ning 6% märkis, et töökaaslased on alati valmis kuulama tööalaseid probleeme. 3% vastanutest ei nõustu üldse väitega, et töökaaslased suhtuvad lugupidamisega üksteisesse, 34% vastas nii ja naa ning 9% vastanutest märkis, et kolleegid suhtuvad üksteisesse lugupidamisega. 30% vastanutest tunnevad, et saavad kolleegidelt abi ja toetust mõningatel juhtudel ning 12% saavad oma kolleegidelt alati vajalikku abi ja toetust. 9% vastanutest ei saa raskuste esinemisel töökaaslastelt mitte kunagi abi, 9% vastanutest on saanud kolleegidelt abi harva, 36% vastanutest saavad töökaaslastelt sageli abi ning 27% vastanutest ehk 9 töötajat saavad raskuste korral alati kolleegidelt abi.



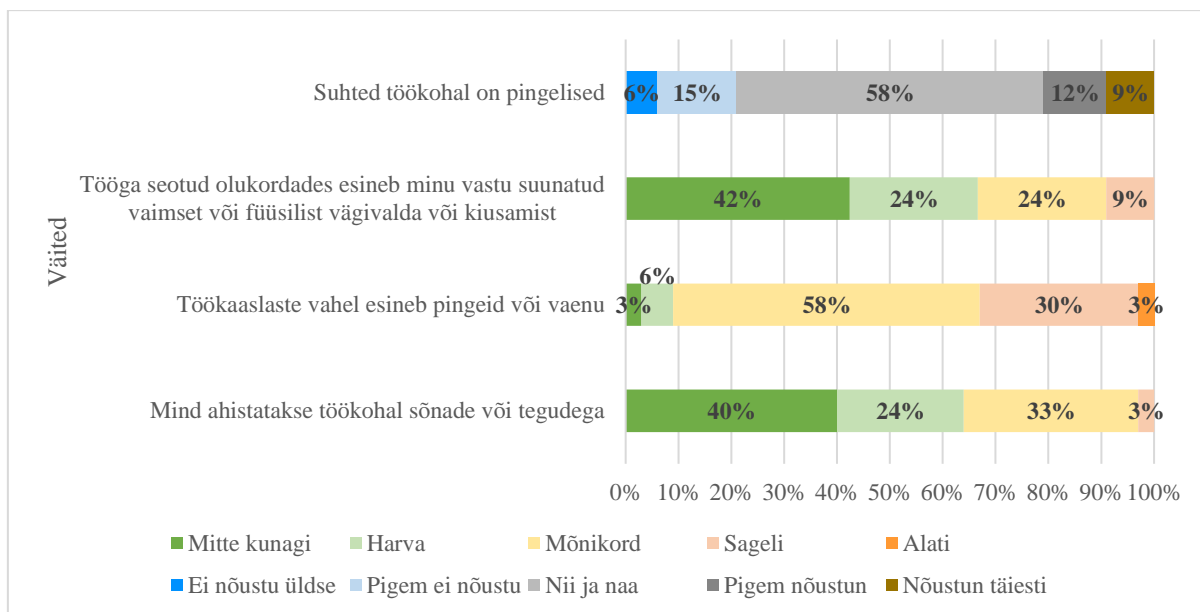
Joonis 8. Faktori „Kolleegide toetus“ väited ja vastanute osakaal. Autori koostatud.

„Rolli“ näitaja väidete jagunemine ja vastanute osakaal on toodud joonisel 9. „Rolli“ faktor näitab, kas ja kuidas töötajad saavad aru oma ülesannetest ja rollist ettevõttes ja kas ettevõttes on tagatud, et töötajatel ei oleks vastuolulisi rolle ehk töötajatele ei anta vastuolulisi tööülesandeid. 3% töötajatest ei mõista kuidas tema töö seostub organisatsiooni eesmärkidega, 38% vastas sageli ning 41% vastanutest mõistavad oma rolli seoses organisatsiooni eesmärkidega. 70% vastanutest teab mis on tema osakonna eesmärgid ja ülesanded. 24% vastanutest teab sageli mis on tema tööülesanded ja kohustused ning 76% vastanutest teavad seda alati. 42% sageli teab, mida teha oma tööülesannete täitmiseks ning 55% teavad seda alati. 39% töötajatest teab sageli mida temalt töölt oodatakse, 52% teavad seda alati.



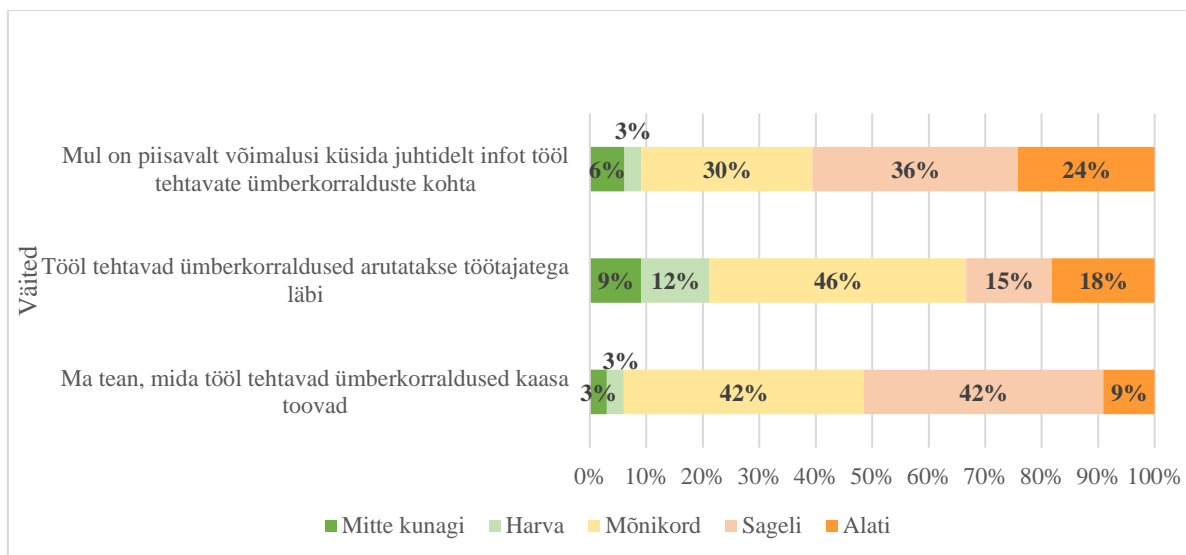
Joonis 9. Faktori „Roll“ väited ja vastanute osakaal. Autori koostatud.

„Suhted tööl“ faktori väited ja vastanute osakaal on toodud joonisel 10. Näitaja hõlmab endas positiivse töö edendamist, et vältida töökohas ebasobimatut käitumist ning konflikte. Antud faktori puhul on väidete vastuste analüüsimisel kasutatud pööratud hindamisskaalat. Üle poolte vastanutest, 58% tunneb, et töökohal on osaliselt suhted pingelised. 9% vastanute arvates on kindlasti kolleegide vahel pinged. Tööga seotud olukordades ei ole 42% mitte kunagi tajunud vägivalda või kiusamist, 24% on kogenud harva ning 9% on sageli tundnud füüsilist või vaimset vägivalda tööl. 58% vastanutest arvab, et kolleegide vahel esineb pingeid mõnikord, 30% vastas sageli ning 3% arvates on alati töökaaslaste vahel pinged või vaen. 40% töötajatest ei ole mitte kunagi töökohal ahistatud sõnade või tegudega, 33% vastanutest on seda kogenud mõnikord ning 3% puutub ahistamisega kokku igapäevaselt.



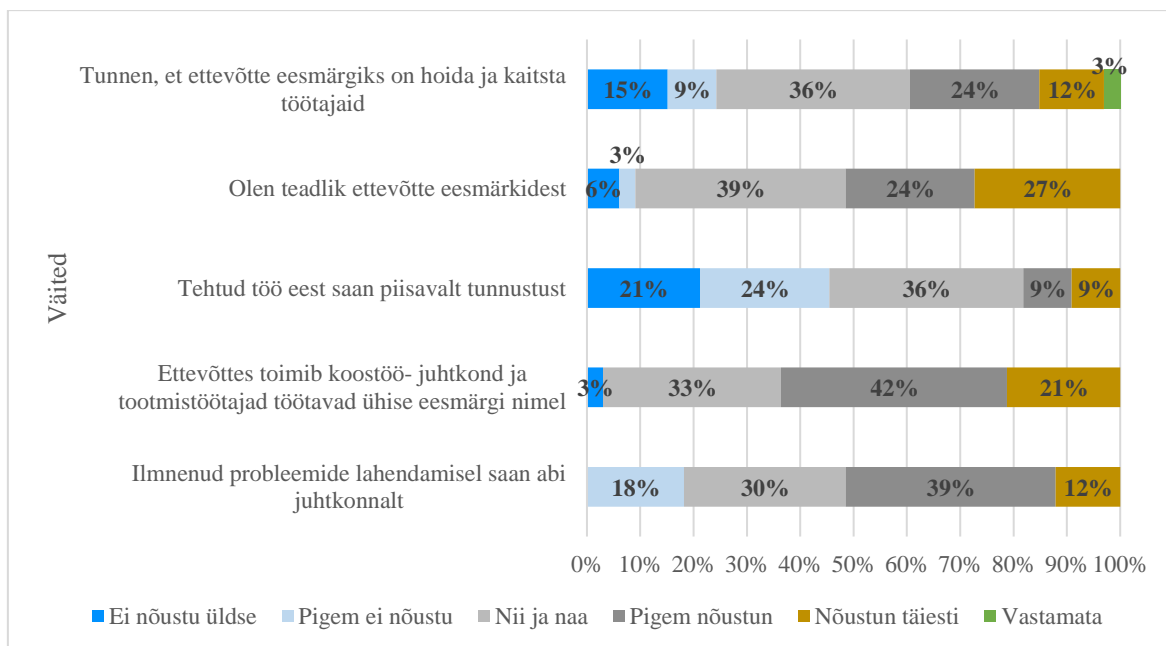
Joonis 10. „Suhted tööl“ väited ja vastanute osakaal. Autori koostatud.

„Muutuste juhtimine“ väited ja vastanute osakaal on toodud joonisel 11. Faktor hõlmab endast näitajat kas on korraldatud ettevõtte sisene kommunikatsioon ning kuidas see toimib- kas töötajaid informeeritakse või kaasatakse otsuste tegemisse. 6% vastanutest märkis, et neil ei ole mitte kunagi olnud võimalust küsida juhtidelt informatsiooni tööl tehtavate muudatuste kohta. 36% vastanutest on sageli olnud võimalus juhtidega muudatustest rääkida ning 24% vastanutel on piisavalt võimalusi küsida ümberkorralduste kohta. 9% küsitlusele vastanutest märkis, et töötajatega ei arutata mitte kunagi läbi tehtavad ümberkorraldused, 46% vastas mõnikord ning 18% vastas, et alati informeeritakse töötajaid muudatuste suhtes. 3% vastanutest ei tea tehtavate ümberkorralduste tagajärgi ning 9% vastanutest teavad, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad.



Joonis 11. „Muutuste juhtimine“ näitaja väited ja vastuste osakaal. Autori koostatud.

Järgnevalt on joonisel 12 välja toodud töö autori poolt lisatud viie väite tulemused. 15% vastanutest ei tunneta üldse, et ettevõtte eesmärgiks on hoida ja kaitsta töötajaid. 36% vastanutest tunneb nii ja naa ning 12% vastanutest tunneb, et ettevõtte eesmärgiks on hoida ja kaitsta oma töötajaid. 3% ehk üks vastaja jättis väitele vastamata. 6% vastanutest ei ole teadlikud ettevõtte eesmärkidest ning 27% vastanutest on seatud eesmärkidest teadlikud. 21% töötajate arvates ei saa nad piisavalt tunnustust tehtud töö eest, 36% vastas nii ja naa ning 9% vastanute arvates, saavad nad piisavalt tunnustust oma tehtud töö eest. 33% vastanutest tajub, et mõningatel juhtudel toimib ettevõttes koostöö ning 42% vastanutest ehk 14 töötajat pigem tajub igapäevaselt, et tootmistöötajad ja juhtkond töötavad ühise eesmärgi nimel. 30% küsitluses osalenutest mõnikord on saanud abi juhtkonnalt lahendamaks probleemi ning 12% vastanutest teavad, et abi saamiseks võivad nad juhtkonna poole kindlasti pöörduda.



Joonis 12. Väidetele vastajate osakaal. Autori koostatud.

Küsitluse vastuste analüüsist selgus, et ettevõttes on mõningad probleemsed valdkonnad, millega tuleks viivitamatult tegeleda või mõelda välja tegevusplaani edaspidiseks.

2.4. Psühhosotsiaalsete ohutegurite riskianalüüs

Nagu eelpool mainitud, on ettevõtetel seadusest tulenev kohustus töökeskkonnas olevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid hinnata, uuritaval ettevõttel seda veel tehtud ei ole (TTOS §13 lõige 1 punkt 3). Töö autori koostatud psühhosotsiaalsete ohutegurite riskianalüüsi osa annab ettevõttele aluse kogu riskianalüüsi täiustamiseks. Riskianalüüsi koostamise aluseks on võetud psühhosotsiaalsete ohuteguritega seotud teoreetiline käsitlus peatükis 1. ja läbi viidud küsitluse tulemused (tabel 11). Analüüsi on lisatud vaid olulisemad tegurid.

Tabel nr 11. Psühhosotsiaalsete ohutegurite riskianalüüs ettevõttes. Autori koostatud

Seotud osapool	Ohutegur	Ohu kirjeldus	Terviserisk	Riski-tase	Meetmed ennetamiseks
Tootmis-töötaja	Tööiseloorm, töökorraldus, töökoormus	1. Suur töökoormus 2. Suur vastutus, emotsionaalne pinge 3. Tähtaegadest kinni pidamine 4. Kontsentreerumise ja tähelepanu raskused, mille tõttu võib langeda toodangu kvaliteet 5. Töötaja ei saa ise otsustada kuidas oma tööd teha, tootmis-ettevõttes kindlad protseduurid 6. Meeskonnatöö	Vaimne pinge, väsimine, tähelepanuraskused, motivatsiooni langus, tööstress	IV	1. Töökoormuse ülevaatamine ja reguleerimine 2. Töökorraldust puudutavate otsuste tegemisel pidada nõu töötajaga 3. Töötajate pidev erialane välja- ja täiendõpe, koolitused 4. Tähelepanu juhtimine ettenähtud puhkepauside vajalikkusele
	Monotoonne töö	Tähelepanematus, hooletus	Vigastused, tööõnnetused	III	1. Töötajate rotatsioon töökohtade vahel 2. Üleviimine teisele tööle 3. Tähelepanu juhtimine puhkepauside vajalikkusele
	Suhted töökaaslastega	Konflikt töötajate vahel tekitab pingeid ja häirib normaalset töömeeleolu	Vaimne pinge, tulemuslikkuse langus, tööstress	IV	1. Ilmnenud probleemidest teatamine ja koheselt reageerimine 2. Konflikti lahendamisse kaasata kolmas isik 3. Juhtkonna toetav ja nõustav suhtumine 4. Protseduurid probleemide lahendamiseks 5. Koolitused suhtlusoskuse parandamiseks
	Võimetele ja oskustele mittevastav töö	Võib esineda tööõnnetusi või tööga rahulolematust, mis võib viia tööstressini	Vigastused, tööõnnetused, tööstress	II	1. Valida töötajale töö vastavalt tema võimetele ja kvalifikatsioonile 2. Üleviimine

	Tunnustuse ja toetuse vähesus	1. Motivatsiooni langus 2. Tüdimus, lohakus 3. Töötempo ja tulemuslikkuse võimalik langus	Tööstress	III	teisele tööle 1. Anda töötajatele tagasisidet tehtud töö kohta 2. Probleemide esinemisel toetada töötajat 3. Kiita ja tunnustada 4. Tunda ja näidata üles huvi tehtud töö vastu
	Ebakindlus-tunne	1. Töötaja ei tea ettevõtte eesmärgi, tulemusi, tulevikuplaane, teadmatus võib tekitada stressi 2. Ebakindlus oma töökoha suhtes	Tööstress	I	Jagada töötajatega rohkem informatsiooni ettevõtte käekäigu kohta
Kontori-töötaja	Töö iseloom, töökorraldus, töökoormus	1. Suur töökoormus 2. Suur vastutus, emotsionaalne pinge 3. Tähtaegadest kinni pidamine	Vaimne pinge, väsimine, motivatsiooni langus, tööstress	III	1. Võimalusel vaadata üle töökoormus ja tööülesanded 2. Piisavalt puhata 3. Täiendavad koolitused
	Suhted töökaaslastega	Konflikt töötajate vahel tekitab pingeid ja häirib normaalset töömeeleolu	Vaimne pinge, motivatsiooni langus, tööstress	IV	1. Probleemide esinemisel sellest koheselt teada anda 2. Konflikti lahendamisel kaasata juhtkonna erapooletu liige või juhataja 3. Protseduurid probleemide lahendamiseks 4. Koolitused suhtlusoskuse parandamiseks
	Toetuse ja tunnustuse vähesus	1. Motivatsiooni langus 2. Tüdimus, lohakus 3. Töötempo ja tulemuslikkuse võimalik langus	Tööstress	II	1. Anda töötajatele tagasisidet tehtud töö kohta 2. Kiita ja tunnustada töötajat 3. Tunda ja näidata üles huvi tehtud töö vastu
	Töö iseloom, töökorraldus, töökoormus	1. Suur töökoormus 2. Suur vastutus 3. Meeskonnatöö	Vaimne pinge, motivatsiooni	III	1. Tööülesannete omavaheline jagamine

Abi- tootmine			langus, tööstress		2. Töökoormuse vähendamine (palgata juurde abilise) 3. Puhkepauside pidamine
	Suhted kolleegidega	Konflikt töötajate vahel tekitab pingeid ja häirib normaalset töömeeleolu (väga tihe koostöö tootmisüksustega)	Vaimne pinge, väsimine, tööstress	IV	1. Koolitused omavahelise suhtluse parandamiseks 2. Probleemide esinemisel sellest koheselt teada anda 3. Juhtkonna toetav ja nõustav suhtumine 4. Protseduurid probleemide lahendamiseks
	Toetuse ja tunnustuse vähesus	1. Motivatsiooni langus 2. Tüdimus, lohaku 3. Töötempo ja tulemuslikkuse võimalik langus	Motivatsiooni langus, tööstress	II	1. Anda töötajatele tagasisidet tehtud töö kohta 2. Kiita ja tunnustada töötajat 3. Tunda ja näidata üles huvi tehtud töö vastu

Märkus. Riskitasemed- I- väike risk; II-vastuvõetav risk; III- keskmine risk; IV- suur risk.

Küsitluse analüüsil vaadeldi abitootmist koos kontori üksusega, kuid riskianalüüsis tuleb neid ohustavaid tegureid kirjeldada eraldi. Ettevõttes läbiviidud küsitluse tulemuste analüüsist selgus, et töötajate vahelised suhted on halvad ja vajavad kohest reageerimist. Seega on riskianalüüsis riskitasemeks nii tootmisosakonnas, kontoriüksuse kui ka abitootmises määratud IV- suur risk. Selleks, et ettevõtte saaks täita oma eesmärgid, peavad kõik töötajad selle nimel töötama ning ühiselt jõutakse püstitatud eesmärkideni.

Abitootmises on logistik, kaubavastuvõtja ning kvaliteedispetsialist. Kõigi kolme töötaja töö on tihedalt seotud sellega, et tootmine ettevõttes saaks üldsegi toimuda, seega on nende töö pingeline ning neil on suur vastutus. Abitootmine teeb väga tihedalt koostööd tootmisega, seega on oluline, et nende töötajate vahel ei esineks pingeid ega vaenu, vastasel juhul võib normaalne tööritm olla rikutud. Seetõttu on riskianalüüsis märgitud riskitasemeks suur risk.

Kontori üksusesse kuulub tootmisjuht, raamatupidaja, tarneahela assistent, strateegiline ostja, tehnikajuht ning kvaliteedijuht. Riskianalüüsis on keskmise riskitasemega märgitud ka

töökorraldus, töökoormus ja -iseloom. Eespool mainituna kuulub Sievert Eesti AS Rootsis asuvale emaettevõttele seega on paljud tööülesanded seotud emaettevõttega. Kontoritöötajatel tuleb leida tasakaal emaettevõtte poolt esitatavate nõuete täitmiseks, kuid samas tagada ka sujuv töökorraldus Eesti tootmistehases. Tööülesandeid on palju, töökoormus on pigem suur ning selleks, et kõigega toime tulla tuleb piisavalt puhata ning vajadusel korrigeerida töökorraldust ettevõttes.

Tootmisgrupid 1 ja 2 on riskianalüüsis pandud kokku, sest neid siiski vaadeldakse kui ühte üksust. Suureks riskiks riskianalüüsis on märgitud tegurid, mis on seotud suhetega tööl ning tööga seotud nõuetega. Tootmistöötaja töö on pingeline ning nõuab väga head keskendumisvõimet. Toodete kokkupanemiseks on juhised, mida peab kindlasti järgima, vastasel juhul kannatab toodangu kvaliteet ning see pikemaajaliselt võib mõjutada ettevõtte eesmärke. Lisaks tööülesannete sooritamise erinevate masinatega, millega töötamine nõuab kontsentreerumist ning tähelepanu. Väiksemgi eksimus võib viia halvimal juhul tööõnnetuseni.

Töötajad on olulised ettevõttele, ilma nendeta ettevõtte ei toimiks, seega on oluline pöörata neile väga suurt tähelepanu.

2.5. Järeldused ja ettepanekud

Käesolevas peatükis toob töö autor välja peamised järeldused uuringutulemuste põhjal ning teeb ettepanekud seoses psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemisega uuritavas ettevõttes.

Tööstressi ennetamiseks on eelkõige vajalik omada ülevaadet, kuidas töötajad psühhosotsiaalseid ohutegureid tajuvad ning nendega hakkama saavad. Organisatsioonil on võimalus ennetada halbu tulemusi tegurite kontrolli all hoidmisega või negatiivset mõju ennetavate meetmetega.

Läbiviidud uuringus hinnati peamisi psühhosotsiaalsete ohutegurite faktoreid. Uuringu tulemustest selgus, et mitmed faktorid on kriitilised ning probleemidega tuleb tegeleda. Kõige problemaatilisemaks on „suhted tööl“ faktor. Rohkem kui pooled töötajad tunnevad, et suhted töökohal on pingelised ning töökaaslaste vahel esineb pingeid või vaenu. Sellest tulenevalt väheneb töötajate omavaheline suhtlus ning võib suurened arusaamatuste hulk ja

töötajad võivad tunda ennast kõrvalejätuna. Mõningate erimeelsuste esinemine ettevõttes on tavapärane, kuid kui neid esineb palju, võivad konfliktid viia tööstressi tekkimiseni.

Järgnevaks problemaatiliseks faktoriks on „töö nõuded“. Karasek'i töö nõudmiste-kontrolli üheks komponendiks on otsustusvabadus oma töö üle. Tootmisettevõtetes on olukordi, kus töötaja ei oma töökoormuse üle kontrolli, näiteks tootmismahdade suurenemisel või kui töö on seotud masinaga või sõltuv kaastöötaja tegevusest. Tulenevalt intensiivsest tööst ning sellest, et enamus ettevõtte töötajatest on vanemaealised, tunnevad nad, et ei saa piisavalt puhkepause mida taastumiseks vajavad. Seega võib tootmisettevõtetes tööstress esineda sageli, mis tuleneb töökorraldusest või tööde planeerimisest.

Võrreldes Eesti keskmiste faktorite tulemustega, on ettevõttes probleemiks lisaks eelnevale ka mitte piisava toetuse saamine nii kolleegidelt kui ka juhtidelt. Tulenevalt ohutu psühhosotsiaalse kliima mudelist on töötajate jaoks oluline saada toetust ja abi oma juhilt. 39% väitele vastanutest saavad juhilt harva tagasisidet tehtud töö kohta ning 12% mitte kunagi. Seega juhid ei innusta oma töötajaid ja see võib olla tingitud vähesest suhtlusest töökohal või pingetest. Tagasiside puudumisel võib tekkida töötajatel motivatsiooni langus. Ka kolleegide toetus on töötajatele oluline. Üle poolte vastanutest märkis, et saavad abi ja toetust kolleegidelt mida vajavad, kuid osad töötajad mitte. Siiski kuulub faktor võrreldes Eesti keskmise näitajaga kehvemate hulka. Seega võib see olla järjekordselt seotud suhtlusega töökohal või puudub ettevõttes meeskonnatunnetus.

Töö autori poolt lisatud tunnustuse väitele vastanutest 24% märkis, et ei saa piisavalt tunnustust tehtud töö eest. Siegrist'i pingutuse-tasu tasakaalustamatuse mudeli kohaselt võib tekkida töötajal tööstress, kui ta tajub, et tehtud pingutused ja selle eest saadav tasu ei ole kooskõlas.

Teooriast tulenevalt peab ohutegurite mõju vähendamiseks koos töötama nii juhtkond kui töötajad. 42% ettevõtte töötajatest tajub, et organisatsioonis toimib koostöö, töötatakse ühise eesmärgi nimel, seega võib arvata, et ohutegurite mõju vähendamisel töötatakse ühtselt.

Ettevõtte tulemuste põhjal on kõige paremate tulemustega faktor „roll“. Töötajad teavad ja mõistavad neile antud ülesandeid, töökohustused on selgelt väljendatud.

Ettevõttes on enamus töötajatest vanemaealised ning ka Eestis on rahvastik vananev, seega võib olla lähiaastatel vajadusel uute töötajate leidmine keeruline. Seega on oluline hoida olemasolevaid inimesi, neid kaitsja ja neid koolitada. Tootmisettevõttes ja üldiselt tööstusettevõtetes võib psühhosotsiaalsete ohutegurite tuvastamine osutuda üpriski keeruliseks, sest lisaks kontoritöötajatele on ettevõttes ka tootmistöötajad, laoinimesed ja kvaliteedikontrolli töötajad.

Hea psühhosotsiaalse töökeskkonna tagamine on oluline ning juhtidel on selle tagamisel suur roll. Alati on tõhusam probleeme ennetada hea planeerimise, juhtimise ja töökorralduse abil, kui hiljem tagajärgedega tegeleda.

Tulenevalt eelpool toodud ennetamise ja leevendamise võimaluste käsitlest ning lähtuvalt empiirilise uuringu tulemustest teeb töö autor Sievert Eesti AS juhtkonnale järgnevad ettepanekud:

1. Ettevõtte tähtsaimaks ressursiks on töötaja, seega on soovitav ettevõtte eesmärkidesse lisada ka töötajaga ja töökeskkonnaga seotud näitajad;
2. Suurendada ettevõtte töötajate teadmisi psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, läbi selle on tegureid parem ka ennetada;
3. Vaadata üle tööle esitatavad nõuded:
 - ✓ Kas töötaja teeb tööd mis on tema võimetele vastav;
 - ✓ Viia läbi rohkem töökohtade vahelisi rotatsioone, et ei tekiks töötajal monotoonset tööd ja riski tööõnnetusteks;
 - ✓ Vaadata üle töötajate töötempo- ehk ei ole neile praegune töötempo sobilik;
 - ✓ Soovitav on võimalusel pikendada töötajate puhkepausideks ettenähtud aega
4. Oluline on parandada kolleegide vahelisi suhteid tööl:
 - ✓ Ettevõtte edendab positiivset käitumist, et vältida konflikte;
 - ✓ Soovitav koostada konfliktide lahendamiseks kindlaks määratud protseduurid;
 - ✓ Suhtlusalased koolitused, meeskonnakoolitused, rohkem ühisüritusi
5. Juhtide ja kolleegide poolse abi ja toetuse osas on oluline julgustada töötajaid probleemidest ja muredest teada andma, vajadusel anonüümselt. Otsestel juhtidel on oluline anda töötajatele rohkem tagasisidet tehtud töö kohta;
6. Ettevõttes tehtavate muudatuste kohta tuleb töötajatele rääkida õigeaegselt, et nad saaksid mõista põhjuseid ning muudatuste tulemust;

7. Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamist on vaja ettevõttes viia läbi regulaarselt, selleks, et hinnata meetmete rakendamisest saadavat kasu või tuvastada uusi esinenud probleeme.

KOKKUVÕTE

Tööandjal on seadusest tulenev kohustus hinnata töökeskkonnas olevaid riske ning alates aastast 2019. on üheks riskiks ka psühhosotsiaalsed ohutegurid. Psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks on õnnetus- või vägivallaoht töö juures, kiusamine ja ahistamine tööl, ebavõrdne kohtlemine, monotoonne töö, töötaja võimetele mittevastav töö, töökeskkonnaga ja töökorraldusega seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja füüsilist ning vaimset tervist, või ka põhjustada tööstressi. Uuritavas ettevõttes ei olnud varem hinnatud psühhosotsiaalseid ohutegureid ning neid ei ole kajastatud ka ettevõtte riskianalüüsis.

Käesoleva töö eesmärk oli välja selgitada kas ja millised psühhosotsiaalsed ohutegurid Sievert Eesti AS töökeskkonnas esinevad ning vastavalt küsitluse tulemuste analüüsi põhjal teha ettepanekud juhatusele edaspidisteks tegevusteks. Eesmärgi saavutamiseks püstitas töö autor ülesanded, millest esimene oli anda ülevaade psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ning nende mõjust töötajale ja organisatsioonile. Kõige tuntum mudel psühhosotsiaalsete ohutegurite selgitamiseks on Karasek'i töö nõuete ja kontrolli mudel ning Siegrist'i pingutuse- tasu tasakaalustamatuse mudel. Madal kontroll koos kõrgete nõudmistega tööle võib põhjustada töötajal tervisehäireid ja stressi, sest töötaja ei tee tema võimetele vastavat tööd. Siegrist'i mudel keskendub töötaja tajumisele- kas ta saab tehtud pingutuse eest piisavat tasu. Ebakõla nende näitajate vahel võib viia tööstressi tekkimiseni. Stressis töötaja mõjutab omakorda ettevõtet – suurenevad töölt puudumised, tootlikkus väheneb ning võib suurenedagi tööõnnetuste hulk.

Teiseks püstitatud ülesandeks oli tööstressi kaardistaja abil selgitada välja kas ja millised psühhosotsiaalsed ohutegurid esinevad uuritavas ettevõttes ja saadud tulemusi võrrelda Eesti keskmistega. Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks kasutati Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Ameti poolt välja töötatud tööstressi kaardistajat, milles hinnati kuut peamist psühhosotsiaalset faktorit. Nendeks on: töö poolt esitatud nõuded, kontroll (sõnaõigus), toetus, suhted tööl, roll ja muutuste juhtimine. Toetuse faktori tegi töö autor kaheks: toetus kolleegidelt ja toetus juhtidelt. Lisaks tööstressi kaardistaja 35 väitele, lisas töö autor veel 5, milleks on:

- ✓ Ilmnenud probleemide lahendamisel saab abi juhtkonnalt;
- ✓ Ettevõttes toimib koostöö- juhtkond ja tootmistöötajad töötavad ühise eesmärgi nimel;
- ✓ Tehtud töö eest saan piisavalt tunnustust;
- ✓ Olen teadlik ettevõtte eesmärkidest;
- ✓ Tunnen, et ettevõtte eesmärgiks on hoida ja kaitsta töötajaid.

Lisatud väiteid saab seostada Siegrist'i mudeliga ja „rolli“ faktoriga.

Läbiviidud küsitluse tulemustest selgus, et ettevõttes on psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks suhted tööl, toetus nii juhtidelt kui kolleegidelt ja tööle esitatavad nõuded. Nende näitajate keskmised tulemused kuulusid võrreldes Eesti keskmiste näitajate halvimate hulka. Faktori „suhted tööl“ 30% vastanutest märkis, et töökaaslaste vahel esineb sageli pingeid või vaenu ning 33% tunneb, et teda ahistatakse töökohal sõnade või tegudega mõnikord. Faktoris „juhipoolne toetus“ vastas 39%, et saavad harva toetavat tagasisidet oma tööle ning „toetus kolleegidelt“ faktoris 30% vastanutest saavad mõnikord abi ja toetust kolleegidelt, mida nad vajavad. Kõige paremad tulemused olid „rolli“ faktoris ehk töötajad teavad oma tööülesandeid, kohustusi ning kuidas nende töö seostub ettevõtte eesmärkidega. 76% vastanutest teavad, mis on nende tööülesanded ja kohustused.

Kolmandaks püstitatud ülesandeks oli psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamise tulemusena teostada riskianalüüs ning sellest tulenevalt koostada juhatusel ettepanekud psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja maandamiseks. Tulenevalt küsitluse tulemustest määratakse kindlaks ettevõttes esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid, seejärel hinnatakse nende mõju ja riski suurus ning tuua välja meetodid riski leevendamiseks.

Ohutegurite hindamist tuleb regulaarselt korrata, et hinnata kehtestatud meetmete kasulikkust või tuvastada uusi probleeme. Lisaks on regulaarne hindamine tähtis, sest stressorid, mis võivad ohutegurite esinemise esile kutsuda, on pidevad muutumises.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Alas, R.** (2002). Muudatuste juhtimine ja õppiv organisatsioon. Tallinn. OÜ Külim. 143 lk.
- Bakker, A., Demerouti, E.** (2007). The job Demands-Resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology. Vol 11. No 3. pp 309-328. [on-line] <https://pdfs.semanticscholar.org/535b/dddb991b5ebe252e4030fd4c02c2368e9f14.pdf> (10.03.2020)
- Cox. T., Griffiths, A., Rial-Gonzalez, E.** (2000a). Organisational interventions for work stress. A risk management approach. Health and Safety Executive. [on-line] https://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/2000/crr00286a.pdf (12.02.2020)
- Cox. T., Griffiths, A., Rial-Gonzalez, E.** (2000b). Research on Work-related Stress. European Agency for Safety and Health at Work. [on-line] <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/203> (01.04.2020)
- Demand/Control Model: a Social, Emotional, and Physiological Approach to Stress Risk and Active Behaviour. (2011). Encyclopaedia of Occupational Health & Safety. [on-line] <https://www.iloencyclopaedia.org/component/k2/item/12-psychosocial-factors-stress-and-health> (10.03.2020)
- Dollard, M., Hall, G., Coward, J.** (2010) Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12. University of South Australia. [https://www.researchgate.net/publication/232564488 Psychosocial Safety Climate Development of the PSC-12](https://www.researchgate.net/publication/232564488_Psychosocial_Safety_Climate_Development_of_the_PSC-12) (07.04.2020)
- Effort-reward imbalance at work: Theory, measurment and evidence. (2008). Department of Medical Sociology, Duesseldorg University. [on-line] http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/theorie_measurement_evidence.pdf (10.03.2020)
- European opinion poll on occupational safety and health 2013. (2013). Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. <https://osha.europa.eu/et/facts-and-figures/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013> (01.05.2020)
- How to tackle work-related stress. A guide for employers on making the Management Standards work. (2009). Health and Safety Executive. <https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/work-related-stress-da3.pdf> (03.05.2020)

- Kampaaniajuhend- Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide vähendamine tööl. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. (2014) (04.02.2020)
- ***Lazarus, R., Folkman, S.** (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Pub Co, viidatud: Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR. 2010, 79 lk vahendusel. (30.03.20)
- Managing stress and psychosocial risks E-guide. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/et/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks> (20.04.2020)
- Nõukogu direktiiv, 12. juuni 1989, töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. (vastu võetud 12.06.1090). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391> (01.04.2020)
- Psühhosotsiaalsed ohutegurid tööl- taust. (2012), Vanemtööinspektorite Komite (SLIC). Psychosocial Risk Assessments. <https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Psuhhosotsiaalsete-ohuteguritega-seotud-teemad/Psuhhosotsiaalsed-ohutegurid-tool---taustainfo.pdf> (24.02.2020)
- Psühhosotsiaalsete ohutegurite riskianalüüs. (2019). Tööelu. Euroopa Liit Euroopa Sotsiaalfond. <https://www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid/Psyhholoogiliste-ohutegurite-riskianalyys> (07.04.2019)
- Psychosocial factors at work: recognition and Control. (1986) Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf (10.03.2020)
- Riskihindamise juhend. Euroopa Tervishoiu ja Tööohutuse Agentuur. <https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Riskianaluus/Kuidas-riskianaluusi-labi-via/Euroopa%20T%C3%B6%20tervishoiu%20ja%20T%C3%B6%20ohutuse%20Agentuuri%20eestikeelne%20riskihindamisjuhend.pdf> (01.05.2020)
- Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M.** Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR. 2010, 79 lk. [on-line] https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/CENTAR_l6pparuanne.pdf (04.02.2020)
- Tackling work-related stress using the management standards approach. A step-by-step workbook. Health and Safety Executive. (2019). <https://www.hse.gov.uk/pubns/wbk01.pdf> (20.04.2020)
- The Handbook of Work & Health Psychology Schabracq, (2003). /**M.J., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L.** Second Edition. John Wiley & Sons. [on-line] (01.04.2020)

- Tootmisjuhtimise operatiivtasandi uuring. (2011). Tallinna Tehnikaülikool.
<https://www.eas.ee/images/doc/sihtasutusest/uuringud/ettevotlus/tootmise-juhtimise-operatiivtasandi-uuring-tty.pdf> (01.04.2020)
- Tsutsumi, A., Kayaba, K., Theorell, T., Siegrist, J.** (2001). Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in a comparison between two complementary job-stress models. Scand Work Environ Health. [on-line]
https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=602 (10.03.2020)
- Töökeskkonna vaimse tervise analüüs. (2019). Sotsiaalministeerium.
https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna_vaimse_tervise_analuus_2019.pdf.
 (12.02.2020)
- Töökoha psühhosotsiaalsed riskid ja stress. <https://osha.europa.eu/et/themes/psychosocial-risks-and-stress> (02.02.2020)
- Tööstressi kaardistaja. Tööinspeksioon. <http://www.stressivastu.ee/index.php?id=57>
 (04.02.2020)
- Tööstressi kaardistaja kasutusjuhend. Tööinspeksioon.
https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/Stressikaardistja_juhend.pdf
 29.04.2020)
- Töötervishoiu ja tööohutuse koolituse materjal. Siseministeerium.
https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/usuasjad/tootervishoiu_ja_tooohutuse_koolituse_materjal.pdf (09.04.2020)
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. (1999). §9.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/926904?leiaKehtiv> (02.02.2020)
- Vaimne tervis töökohal. (2015). Käsiraamat tööandjale ja töötajale..Tervise Arengu Instituut.
 AS Atlex.
https://intra.tai.ee/images/prints/documents/143817521369_vaimne_tervis_tookohal.pdf
 (02.02.2020)
- Work organisation & stress. (2003). /**Leka, S. , Griffiths, A., Cox, T.** Institute of work, health & organisations. WHO Library Cataloguing-in-Publication data. [on-line] (12.02.2020)

LISAD

Lisa 1. Küsitluse kaaskiri

Sievert Eesti AS, 07.04.2020

Hea kolleeg

Olen lõpetamas magistriõpinguid ning seoses sellega soovin, et vastaksid antud küsimustikule. Minu lõputöö teemaks on „Psühhosotsiaalsed ohutegurid ettevõttes Sievert Eesti AS“. Töökeskonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid on tööstressi põhjuseks. Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevalt loetakse psühhosotsiaalseteks teguriteks õnnetus- või vägivallaohutöö juures, kiusamine ja ahistamine tööl, ebavõrdne kohtlemine, monotoonne töö, töötaja võimetele mittevastav töö, töökeskonnaga ja töökorraldusega seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja füüsilist ning vaimset tervist.

Lisatud küsimustik koosneb 40. lühikesest ja lihtsast küsimusest. Küsimustik on anonüümne. Uuringu eesmärk on välja selgitada Sinu suhtumine meie ettevõttes valitsevatesse töötingimustesse.

Palun loe käesolevad juhised hoolikalt läbi ja täida küsimustik niipea kui võimalik. Iga küsimuse juures tee märged kastikesse, mis kõige täpsemini kirjeldab Sinu tööd **viimase kuue kuu** jooksul. Igale küsimusele tuleb anda ainult üks vastus.

Täidetud küsimustikke ootan tagasi hiljemalt reedeks, **17. aprilliks**. Täidetud küsimustikud palun asetada söögiruumis olevasse kinnisesse kasti.

Täna Sind osalemise eest!

Merlin

Lisa 2. HSE tööstressi kaardistaja küsimustik

Tööstressi kaardistaja

Käesolev küsimustik on kohandus Suurbritannia Töötervishoiu ja tööohutuse ameti (HSE) tööstressi juhtimisstandardite indikaatorvahendist

Tööstressi kaardistaja

Juhised: Uuringud näitavad, et töötingimused mõjutavad töötajate heaolu. Sinu vastused

allpool olevatele küsimustele aitavad meil hinnata meie organisatsiooni praeguseid töötingimusi ning anda hinnangu ka edasistele arengutele. Et saaksime hetkeolukorda võrrelda eelnevate või tulevaste uuringute tulemustega, palume sul vastata küsimustele, pidades silmas oma töötingimusi viimase kuue kuu jooksul.

Küsimus	Hinnang				
	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
1. Ma tean, mida minult töölt oodatakse					
2. Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi					
3. Erinevad osapooled nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist					
4. Ma tean, mida teha, et oma tööülesandeid täita					
5. Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega					
6. Mulle antud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada					
7. Kui tööl läheb raskeks siis töökaaslased aitavad mind					
8. Saan oma tööle toetavat tagasisidet					
9. Ma pean töötama väga intensiivselt					
10. Ma saan oma töötempo osas ise rääkida					

Lisa 2 järg.

11. Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused					
12. Pean jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta kuna mul on liiga palju tööd					
13. Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded					
14. Töökaaslaste vahel esineb pingeid või vaenu					
15. Ma võin ise otsustada kuidas oma tööd korraldan					
16. Ma ei saa teha piisavalt puhkepause					
17. Ma mõistan kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega					
18. Tunnen survet ületundide tegemiseks					
19. Ma saan ise otsustada, mida ma tööl teen					
20. Ma pean töötama väga kiiresti					
21. Tööga seotud olukordades esineb minu vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda või kiusamist					
22. Mulle esitatud nõudmised on ebarealistlikud					
23. Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööprobleemi lahendada					

Lisa 2 järg.

	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Nõustun täiesti
24. Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan					
25. Mul on sõnaõigus selles osas, kuidas töötan					
26. Mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot töö tehtavate ümberkorralduste kohta					
27. Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida väärin					
28. Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajatega läbi					
29. Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest oma vahetu juhiga rääkida					
30. Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada					
31. Töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme					
32. Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad					
33. Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse					
34. Suhted töökohal on pingelised					

Lisa 2 järg.

35. Minu otsene juht innustab mind tööalaselt					
36. Ilmnenud probleemide lahendamisel saan abi juhtkonnalt					
37. Ettevõttes toimib koostöö-juhtkond ja tootmistöötajad töötavad ühise eesmärgi nimel					
38. Tehtud töö eest saan piisavalt tunnustust					
39. Olen teadlik ettevõtte eesmärkidest					
40. Tunnen, et ettevõtte eesmärgiks on hoida ja kaitsta töötajaid					
Andmed vastaja kohta					
Vanus, aastates	kuni 25	26-45	46-65	66-	
Tööstaaž, aastates	kuni 5	6-10	11-15	16-20	21-25
Üksus	Tootmine-TG 1	Tootmine-TG 2	Kontor		
Sugu	Naine	Mees			

Lisa 3. Sievert Eesti AS rahulolu-uuringu blankett

Sievert Eesti		SIEVERT®
Dokumendi lüh	Dokumendi nimetus	Dokumendi tähtis
Blankett	TÖÖTAJA RAHULOLU-UURING	BLA-151

Kuidas oled rahul Sievert Eesti kui tööandjaga / töökohaga?	
Mulle ei meeldi siin üldse, plaanin esimesel võimalusel töökohta vahetada	
Negatiivset on siiski rohkem kui positiivset, aeg-ajalt mõtlen töökoha vahetusele	
Olen enam-vähem rahul, kuigi paljud asjad võiksid paremini olla	
See on hea stabiilne ettevõtte, mida soovitaksin ka teistele	
Siin on parim töökoht, kõik on suurepärane	
Mis Sulle meie ettevõttes meeldib?	
Mida võiks Sinu arvates teisiti teha?	

Lisa 4. Lihtlitsents lõputöö salvestamiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ning juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Mina, Merlin Adason, 11.05.1994,

1. annan Eesti Maaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda koostatud lõputöö Psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemine ettevõttes Sievert Eesti AS ning tegurite ennetamise ja maandamise võimalused, mille juhendaja(d) on Katrin Kreegimäe,

1.1. salvestamiseks säilitamise eesmärgil,

1.2. digiarhiivi DSpace lisamiseks ja

1.3. veebikeskkonnas üldsusele kättesaadavaks tegemiseks kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Lõputöö autor (allkiri)

Tartu, 14.05.2020

Juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Luban lõputöö kaitsmisele.

Juhendaja nimi ja allkiri

kuupäev